

**Anlage
zum Gesetz zur Sicherung
der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren
und zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes
vom 1. September 2017**

Anlagen
zum Gesetz zur Sicherung der
tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren
(Zweites Sozialkassenverfahrensicherungsgesetz – SokaSig2)
vom 1. September 2017

Inhalt

Abschnitt 1 – Maler- und Lackiererhandwerk	5
Zusätzliche Altersversorgung im Maler und Lackiererhandwerk	5
Anlage 1 (zu § 1 Absatz 1)	5
Anlage 2 (zu § 1 Absatz 2)	16
Anlage 3 (zu § 1 Absatz 3)	26
Anlage 4 (zu § 1 Absatz 4)	36
Urlaubsregelungen im Maler- und Lackiererhandwerk	37
Anlage 5 (zu § 2 Absatz 1)	37
Anlage 6 (zu § 2 Absatz 2)	49
Anlage 7 (zu § 2 Absatz 3)	60
Anlage 8 (zu § 2 Absatz 4)	71
Sozialkassenverfahren im Maler- und Lackiererhandwerk	82
Anlage 9 (zu § 3 Absatz 1)	82
Anlage 10 (zu § 3 Absatz 2)	87
Anlage 11 (zu § 3 Absatz 3)	92
Abschnitt 2 – Dachdeckerhandwerk	97
Zusätzliche Altersversorgung im Dachdeckerhandwerk	97
Anlage 12 (zu § 4 Absatz 1)	97
Anlage 13 (zu § 4 Absatz 2)	105
Anlage 14 (zu § 4 Absatz 3)	112
Anlage 15 (zu § 4 Absatz 4)	118
Ergänzende überbetriebliche Altersversorgung im Dachdeckerhandwerk	125
Anlage 16 (zu § 5 Absatz 1)	125
Anlage 17 (zu § 5 Absatz 2)	127
Beschäftigungssicherung im Dachdeckerhandwerk	129
Anlage 18 (zu § 6 Absatz 1)	129
Anlage 19 (zu § 6 Absatz 2)	131
Anlage 20 (zu § 6 Absatz 3)	133
Anlage 21 (zu § 6 Absatz 4)	135
13. Monatseinkommen im Dachdeckerhandwerk	137
Anlage 22 (zu § 7 Absatz 1)	137
Anlage 23 (zu § 7 Absatz 2)	140
Anlage 24 (zu § 7 Absatz 3)	143
Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk	146
Anlage 25 (zu § 8 Absatz 1)	146
Anlage 26 (zu § 8 Absatz 2)	152
Anlage 27 (zu § 8 Absatz 3)	158
Anlage 28 (zu § 8 Absatz 4)	162
Anlage 29 (zu § 8 Absatz 5)	166
Anlage 30 (zu § 8 Absatz 6)	170
Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk	172
Anlage 31 (zu § 9 Absatz 1)	172
Anlage 32 (zu § 9 Absatz 2)	178
Anlage 33 (zu § 9 Absatz 3)	184
Anlage 34 (zu § 9 Absatz 4)	190
Anlage 35 (zu § 9 Absatz 5)	195
Anlage 36 (zu § 9 Absatz 6)	200
Bemessungsgrundlagen für die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk	206
Anlage 37 (zu § 10 Absatz 1)	206
Anlage 38 (zu § 10 Absatz 2)	216
Anlage 39 (zu § 10 Absatz 3)	226
Anlage 40 (zu § 10 Absatz 4)	237
Anlage 41 (zu § 10 Absatz 5)	248
Abschnitt 3 – Gerüstbauer-Handwerk	260
Zusätzliche Altersversorgung im Gerüstbauer-Handwerk	260
Anlage 42 (zu § 11)	260
Urlaubsregelungen im Gerüstbauer-Handwerk	266
Anlage 43 (zu § 12 Absatz 1)	266

Lohnausgleich im Gerüstbauer-Handwerk	274
Anlage 44 (zu § 13)	274
Berufsbildung im Gerüstbauer-Handwerk	278
Anlage 45 (zu § 14)	278
Sozialkassenverfahren im Gerüstbauer-Handwerk	285
Anlage 46 (zu § 15 Absatz 1)	285
Abschnitt 4 – Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk	293
Zusätzliche Altersversorgung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk	293
Anlage 47 (zu § 16 Absatz 1)	293
Anlage 48 (zu § 16 Absatz 2)	300
Anlage 49 (zu § 16 Absatz 3)	306
Anlage 50 (zu § 16 Absatz 4)	312
Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk	318
Anlage 51 (zu § 17 Absatz 1)	318
Anlage 52 (zu § 17 Absatz 2)	322
Anlage 53 (zu § 17 Absatz 3)	326
Anlage 54 (zu § 17 Absatz 4)	330
Anlage 55 (zu § 17 Absatz 5)	334
Sozialkassenverfahren im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk	338
Anlage 56 (zu § 18 Absatz 1)	338
Anlage 57 (zu § 18 Absatz 2)	343
Anlage 58 (zu § 18 Absatz 3)	348
Anlage 59 (zu § 18 Absatz 4)	353
Anlage 60 (zu § 18 Absatz 5)	357
Bemessungsgrundlagen für die Sozialkassenverfahren im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk	361
Anlage 61 (zu § 19 Absatz 1)	361
Anlage 62 (zu § 19 Absatz 2)	368
Anlage 63 (zu § 19 Absatz 3)	375
Abschnitt 5 – Betonsteingewerbe Nordwestdeutschland	382
Zusätzliche Altersversorgung im Betonsteingewerbe Nordwestdeutschland	382
Anlage 64 (zu § 21 Absatz 1)	382
Anlage 65 (zu § 21 Absatz 2)	391
Verfahren der zusätzlichen Altersversorgung im Betonsteingewerbe Nordwestdeutschland	400
Anlage 66 (zu § 22)	400
Abschnitt 6 – Steine- und Erden-Industrie, Betonsteinhandwerk und Ziegelindustrie in Bayern	404
Zusätzliche Altersversorgung in der Steine- und Erden-Industrie, im Betonsteinhandwerk und in der Ziegelindustrie in Bayern	404
Anlage 67 (zu § 23 Absatz 1)	404
Anlage 68 (zu § 23 Absatz 2)	411
Ergänzende zusätzliche Altersversorgung in der Steine- und Erden-Industrie, im Betonsteinhandwerk und in der Ziegelindustrie in Bayern	417
Anlage 69 (zu § 24 Absatz 1)	417
Anlage 70 (zu § 24 Absatz 2)	420
Verfahren für die Zusatzversorgung in der Steine- und Erden-Industrie, im Betonsteinhandwerk und in der Ziegelindustrie in Bayern	423
Anlage 71 (zu § 25 Absatz 1)	423
Anlage 72 (zu § 25 Absatz 2)	427
Verfahren für die Zusatzversorgung der Wehrdienstleistenden in der Steine- und Erden-Industrie, im Betonsteinhandwerk und in der Ziegelindustrie in Bayern	431
Anlage 73 (zu § 26 Absatz 1)	431
Anlage 74 (zu § 26 Absatz 2)	434
Abschnitt 7 – Bäckerhandwerk	437
Aus- und Weiterbildung im Bäckerhandwerk	437
Anlage 75 (zu § 28)	437
Einzug der Beiträge für die Aus- und Weiterbildung im Bäckerhandwerk	439
Anlage 76 (zu § 29)	439

Abschnitt 8 – Brot- und Backwarenindustrie	440
Zusatzversorgung in der Brot- und Backwarenindustrie	440
Anlage 77 (zu § 31 Absatz 1)	440
Anlage 78 (zu § 31 Absatz 2)	444
Anlage 79 (zu § 31 Absatz 3)	448
Verfahren für die Zusatzversorgung in der Brot- und Backwarenindustrie	456
Anlage 80 (zu § 32 Absatz 1)	456
Anlage 81 (zu § 32 Absatz 2)	457
Anlage 82 (zu § 32 Absatz 3)	458
Abschnitt 9 – Tageszeitungen	460
Zusätzliche Altersversorgung für Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen	460
Anlage 83 (zu § 33 Absatz 1)	460
Abschnitt 10 – Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau	466
Berufsbildung im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau	466
Anlage 84 (zu § 34 Absatz 1)	466
Berufsbildung im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau im Beitrittsgebiet	471
Anlage 85 (zu § 35 Absatz 1)	471
Abschnitt 11 – Land- und Forstwirtschaft	475
Zusätzliche Altersversorgung in der Land- und Forstwirtschaft	475
Anlage 86 (zu § 36)	475
Berufsbildung in der Land- und Forstwirtschaft in Hessen	480
Anlage 87 (zu § 37)	480
Berufsbildung in der Forstwirtschaft in Niedersachsen	482
Anlage 88 (zu § 38)	482

Abschnitt 1 – Maler- und Lackiererhandwerk

Zusätzliche Altersversorgung im Maler und Lackiererhandwerk

Anlage 1
(zu § 1 Absatz 1)

Tarifvertrag über eine zusätzliche Altersversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk vom 23. November 2005, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 27. März 2013

Teil I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (außer Saarland).

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Betriebe, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk (RTV Maler-Lackierer) in der jeweils geltenden Fassung fallen.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften der gesetzlichen Rentenversicherung – Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) – in der jeweils gültigen Fassung – versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, ausgenommen Lehrlinge (Auszubildende) und jugendliche Arbeitnehmer.

Fahrzeug- und Metalllackierer werden nur erfasst, soweit sie zur Urlaubskasse und zur Zusatzversorgungskasse angemeldet sind.

§ 2

Zusatzversorgungskasse des Maler- und Lackiererhandwerks

Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht eine Zusatzversorgungskasse (nachfolgend zvk genannt) in der Form eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit im Sinne des Versicherungsaufsichtsgesetzes.

§ 3

Versicherungsnehmer und Zweck der Zusatzversorgungskasse

1. Versicherungsnehmer sind die Mitglieder der zvk.

2. Die zvk gewährt ergänzend zur gesetzlichen Altersrente sowie zu gesetzlichen Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung zusätzliche Versorgungsleistungen aus dem von den Arbeitgebern gemäß § 27 aufgebracht Beitragsaufkommen.

§ 4

Anspruchsberechtigte

1. Kreis der Versicherten:

Versichert sind die Arbeitnehmer, die in einem unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Betrieb eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

2. Arbeitnehmer, die nach dem Jahr 1975 geboren wurden, und solche, die vor dem 1. Januar 2006 noch nicht zum Kreis der bei der zvk im Beihilfesystem Versicherten gehört haben, erhalten Leistungen nach Maßgabe der Bestimmungen in Teil II dieses Tarifvertrages (ZVK-Zukunft-Renten).

3. Vor dem 1. Januar 1976 geborene Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2005 bereits zum Kreis der bei der zvk im Beihilfesystem Versicherten gehören und die Personen, die zu diesem Stichtag bereits Beihilfeleistungen nach den abgelösten Tarifverträgen über eine überbetriebliche Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk (TV Zusatzversorgung) und über eine ergänzende überbetriebliche Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk (TV ergänzende Zusatzversorgung) jeweils vom 6. Februar 2004 in der Fassung vom 1. Dezember 2004 beziehen, erhalten Grundbeihilfen und befristete Ergänzungsbeihilfen nach Maßgabe der Bestimmungen in Teil III dieses Tarifvertrages.

Teil II. ZVK-Zukunft-Rente

§ 5

Leistungsarten

Versicherte Arbeitnehmer im Sinne des § 4 Nr. 2 erhalten nach Maßgabe der Satzung und der nachstehenden Bestimmungen folgende Leistungen aus einer Beitragszusage mit Mindestleistung:

- a) Altersrente
- b) Erwerbsunfähigkeitsrente.

§ 6

Leistungsvoraussetzungen

1. Altersrente wird gezahlt, wenn der versicherte Arbeitnehmer nach Erfüllung der Wartezeit die für ihn gemäß § 235 SGB VI geltende Regelaltersgrenze erreicht hat oder vom gesetzlichen Rentenversicherungsträger eine Rente als Vollrente erhält. Auf Antrag des Versicherten kann der Leistungsbeginn auf einen Zeitpunkt nach Vollendung der Regelaltersgrenze verschoben werden.
2. Erwerbsunfähigkeitsrente wird gezahlt, wenn der versicherte Arbeitnehmer nach Erfüllung der Wartezeit einen Tatbestand erfüllt, der gegenüber dem gesetzlichen Rentenversicherungsträger einen Anspruch auf eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aufgrund voller Erwerbsminderung nach dem SGB VI begründet, oder wenn nach dem SGB VII ein Anspruch auf eine Versichertenrente aus der gesetzlichen Unfallversicherung als Vollrente besteht.
3. Altersrente bzw. Erwerbsunfähigkeitsrente werden auch dann gezahlt, wenn der versicherte Arbeitnehmer einen Tatbestand erfüllt, der den in den Nrn. 1 und 2 genannten Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung vergleichbare Rentenleistungen nach der Versorgungsordnung eines berufsständischen Versorgungswerkes begründet.
4. In allen Fällen der Nr. 2 ruht der Leistungsanspruch, solange der Versicherte Erwerbseinkommen bezieht.
5. Diese Leistungsvoraussetzungen gelten auch für Leistungsfälle vor dem 1. Januar 2013.

§ 7

Wartezeit

Die Wartezeit ist erfüllt, wenn insgesamt 36 beitragspflichtige Monate nachgewiesen sind.

§ 8

Höhe des Verrentungsbeitrags

Für jeden versicherten Arbeitnehmer wird ein Beitrag seines individuellen Anteils an der Bruttolohnsumme im Sinne von § 27 Nr. 3 für die Verrentung zugrunde gelegt. Er beträgt:

- 1,0 v. H. für die Zeit vom 1. Januar 2006 bis 31. Dezember 2008,
- 1,1 v. H. für die Zeit ab 1. Januar 2009.

Der Verrentungsbeitrag erhöht sich, wenn und soweit gemäß § 28 Nr. 1 Satz 2 zusätzliche Anteile des Beitragsaufkommens für die Finanzierung der Zusatzrenten zur Verfügung stehen.

§ 9

Leistungshöhe

1. Versorgungsbausteine

Für jeden Verrentungsbeitrag wird entsprechend dem Geschäftsplan ein Versorgungsbaustein erworben. Wird die laufende Beitragszahlung vor Rentenzahlungsbeginn eingestellt (Beitragsfreistellung), ist das Anwachsen der Versorgungsbausteine auf den bei der Einstellung der Beitragszahlung erreichten Stand beschränkt. Die während der Anwartschaftsphase erwirtschafteten Überschüsse werden auf die erworbenen Versorgungsbausteine gutgeschrieben.

2. Altersrente

- a) Die Altersrente ab dem vollendeten 65. Lebensjahr wird berechnet aus der Summe der bis zum Eintritt des Versorgungsfalles angesammelten Versorgungsbausteine zuzüglich darauf entfallender Anteile aus etwaigen Überschussverteilungen.
- b) Wenn die Inanspruchnahme der Altersrente vor dem vollendeten 65. Lebensjahr erfolgt, werden die Versorgungsbausteine zuzüglich darauf entfallender Anteile aus etwaigen Überschussverteilungen entsprechend dem technischen Geschäftsplan nach versicherungsmathematischen Grundsätzen reduziert.
- c) Bei Inanspruchnahme der Altersrente nach Vollendung des 65. Lebensjahres werden die angesammelten Versorgungsbausteine zuzüglich darauf entfallender Anteile aus etwaigen Überschussverteilungen entsprechend dem Geschäftsplan nach versicherungsmathematischen Grundsätzen erhöht.

- d) In den Fällen der Buchstaben a) bis c) wird mindestens der Rentenbetrag gezahlt, der sich aus der Summe der eingezahlten Verrentungsbeiträge i.S. des § 8 abzüglich der rechnungsmäßig für den biometrischen Risikoausgleich erforderlichen Beträge errechnet.

3. Erwerbsunfähigkeitsrente

Die Erwerbsunfähigkeitsrente wird berechnet aus der Summe der bis zum Eintritt des Versorgungsfalles angesammelten Versorgungsbausteine zuzüglich darauf entfallender Anteile aus etwaigen Überschussverteilungen erhöht um die Versorgungsbausteine, die sich unter Berücksichtigung des in den letzten 36 Monaten tatsächlich gezahlten durchschnittlichen Verrentungsbeitrages bis zu dem Jahr einschließlich ergeben würden, in welchem der versicherte Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet.

Hat der Versicherte nach vorübergehender Erwerbsunfähigkeit wieder eine Tätigkeit in einem vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Betrieb (nachfolgend: Maler- und Lackiererhandwerk) aufgenommen und wird erneut erwerbsunfähig, wird für die Zeit des vergangenen Rentenbezuges ein Beitrag in Höhe von € 0,- monatlich berücksichtigt. Mindestens wird jedoch als Erwerbsunfähigkeitsrente die Rente gezahlt, die der Versicherte bei seiner vorausgegangenen Erwerbsunfähigkeit zuletzt bezog.

4. Rentendynamik

Alle laufenden Renten werden alljährlich in Abhängigkeit vom Ergebnis der Vermögensanlage der zvk sowie dem Risikoverlauf und der Entwicklung der Kosten entsprechend dem von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht genehmigten Geschäftsplan für Überschussverteilung angepasst.

§ 9a

Sonderbestimmungen zum Versorgungsausgleich

1. Die interne Teilung (§§ 10 bis 13 VersAusglG) erfolgt, indem nach Rechtskraft der Entscheidung des Familiengerichts über den Versorgungsausgleich die in der Ehezeit bei der zvk erworbenen Anteile von Anrechten jeweils zur Hälfte zwischen den geschiedenen Ehepartnern zu teilen sind (§ 1 Abs. 1 VersAusglG). Für die ausgleichsberechtigte Person wird zu Lasten des Anrechts der ausgleichspflichtigen Person ein neues Anrecht bei der zvk begründet. Die ausgleichsberechtigte Person erhält den Status eines ausgeschiedenen Arbeitnehmers im Sinne des Betriebsrentengesetzes. Diese Anrechte werden so behandelt, als ob sie in Zeiten begründet worden wären, für die der Versorgungsausgleich durchgeführt wird. Bei der internen Teilung wird der Ehezeitanteil in Form eines Kapitalwertes (Deckungskapital/Übertragungswert) ermittelt.
2. Sind beide Ehegatten Versicherte bei der Zusatzversorgungskasse des Maler- und Lackiererhandwerks VVaG (zvK) in dem Geschäftsbereich ZVK-Zukunft-Renten und sind die dort vorhandenen Anrechte beider Ehegatten durch das Familiengericht intern geteilt, vollzieht die zvk den Ausgleich in Höhe des Wertunterschiedes nach Verrechnung gemäß § 10 Abs. 2 VersAusglG.
3. Die bei der internen Teilung entstehenden Kosten werden in Höhe von 2 % des Deckungskapitals jeweils hälftig mit den Anrechten beider Ehegatten verrechnet.
4. Für die Beantragung der Leistungen aus dem übertragenen Anrecht gilt § 23 entsprechend.
5. Eine Aufstockung des durch interne Teilung erworbenen Versorgungsanrechts durch Eigenbeiträge der ausgleichsberechtigten Person ist ausgeschlossen.
6. Die zvk kann mit dem ausgleichsberechtigten Ehegatten in Bezug auf die Grundbeihilfe eine externe Teilung vereinbaren. Die zvk kann eine externe Teilung verlangen, wenn der Ausgleichswert am Ende der Ehezeit als Rentenbetrag höchstens 2 % oder als Kapitalwert höchstens 240 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des SGB IV beträgt. Die durch das Familiengericht angeordnete externe Teilung richtet sich nach den §§ 14 bis 18 VersAusglG.
7. Die in diesem Paragraphen enthaltenen Regelungen gelten ab dem 1. September 2009.

§ 10

Zahlung der Leistungen

1. Die Rentenleistungen werden von der zvk direkt an die Leistungsempfänger ausgezahlt.
2. Die Rentenleistungen werden jeweils zu Beginn eines Kalendermonats fällig, und zwar erstmals für den Monat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen gemäß § 6 erfüllt werden. Alle Auszahlungen erfolgen bargeldlos.
3. Die Zahlung einer Rentenleistung endet mit dem Tod des Leistungsempfängers.
4. Vorzeitig endet die Zahlung von Erwerbsunfähigkeitsrente bei Wegfall der Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aufgrund voller Erwerbsminderung nach dem SGB VI oder der Unfallrente als Vollrente nach dem SGB VII.
5. Die Rentenleistungen werden letztmals für den Kalendermonat gezahlt, in dem sie nach Nr. 3 bzw. Nr. 4 enden.
6. Endet die Zahlung von Erwerbsunfähigkeitsrente vorzeitig, wird sie mit Bezug einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung unter Berücksichtigung zwischenzeitlich erwirtschafteter Überschüsse als Altersrente fortgezahlt.

§ 11

Unverfallbarkeit

1. Scheidet ein Arbeitnehmer vor Eintritt eines der in § 6 bezeichneten Versorgungsfälle aus einem unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Betrieb aus, so behält er die Anwartschaft auf die ZVK-Zukunft-Rente der zvk, wenn er zum Zeitpunkt des Ausscheidens die jeweils gültigen gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen erfüllt oder mindestens das 30. Lebensjahr vollendet und die Wartezeit gemäß § 7 erfüllt hat.
2. Aus der unverfallbaren Anwartschaft werden bei Eintritt des Versorgungsfalles Leistungen in Höhe der Summe der bis zum Zeitpunkt des vorzeitigen Ausscheidens erworbenen Versorgungsbausteine zuzüglich darauf entfallender Anteile aus etwaigen Überschussverteilungen gezahlt. Bei Eintritt einer Erwerbsunfähigkeit innerhalb von 36 Monaten nach dem Zeitpunkt des Ausscheidens erhöht sich die Leistung um die Versorgungsbausteine, die sich unter Berücksichtigung des in den letzten 36 Monaten tatsächlich gezahlten durchschnittlichen Verrentungsbeitrages bis zu dem Jahr einschließlich ergeben würden, in welchem der versicherte Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet.
3. § 9a bleibt unberührt.

Teil III. Grund- und Ergänzungsbeihilfen

1. Abschnitt Grundbeihilfen

§ 12

Leistungsarten

Die zvk gewährt den Beihilfeberechtigten im Sinne des § 4 Nr. 3 nach Maßgabe der Satzung und der nachstehenden Bestimmungen folgende Leistungen:

- a) eine Altersbeihilfe,
- b) Beihilfen zu Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung wegen verminderter Erwerbsfähigkeit,
- c) Beihilfen zu Renten der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn eine Erwerbsminderung von mindestens 50 v.H. vorliegt, soweit nicht eine Leistung gemäß Buchstabe a oder Buchstabe b zu gewähren ist.

§ 13

Leistungsvoraussetzungen

1. Die Leistungspflicht der zvk (Versorgungsfälle) tritt – unbeschadet der Vorschriften des § 19 – ein, wenn ein Arbeitnehmer die erforderliche Wartezeit erfüllt hat und der Versicherte
 - a) die für ihn nach § 235 SGB VI geltende Regelaltersgrenze erreicht hat oder
 - b) mit dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Vollrente in Anspruch nimmt oder
 - c) mit dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben einen Tatbestand erfüllt hat, der gegenüber einem gesetzlichen Sozialversicherungsträger einen Anspruch auf eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder Unfallrente bei einer Erwerbsminderung von mindestens 50 v.H. begründet.

Diese Leistungsvoraussetzungen gelten auch für Leistungsfälle vor dem 1. Januar 2013.

2. Auf Antrag wird dem Arbeitnehmer eine vorzeitige Altersbeihilfe gewährt, wenn er nach Erfüllung der Wartezeit aus dem Erwerbsleben ausscheidet und das 60. Lebensjahr vollendet hat.

§ 14

Leistungspflicht bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit

Tritt infolge eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit im Maler- und Lackiererhandwerk ein Versorgungsfall im Sinne der Bestimmungen der gesetzlichen Unfallversicherung ein, so werden die Beihilfen gemäß § 12 Buchstabe c ohne Wartezeiten gewährt.

§ 15

Wartezeiten

1. Als Wartezeiten gelten:
 - a) Alle Zeiten eines Arbeitsverhältnisses zu Betrieben des Maler- und Lackiererhandwerks mit Sitz im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages.
 - b) Alle Zeiten der Ausbildung und Beschäftigung als Jugendlicher in Betrieben des Maler- und Lackiererhandwerks mit Sitz im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages.
 - c) Zeiten nachgewiesener Arbeitslosigkeit oder vorübergehender verminderter Erwerbsfähigkeit bis zur Gesamtdauer von 30 Monaten, soweit diese Zeiten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis oder an Zeiten der Ausbildung im Sinne des Buchstaben b in Betrieben des Maler- und Lackiererhandwerks mit Sitz im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages liegen.

- d) Zeiten eines Lehr- (Ausbildungs-) oder Anlernverhältnisses sowie Tätigkeitszeiten in Betrieben, die vom Geltungsbereich der Tarifverträge über die Zusatzversorgung im Baugewerbe, im Dachdeckerhandwerk, im Gerüstbaugewerbe, in der Steine- und Erden-Industrie und im Betonsteinhandwerk in Bayern sowie im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk erfasst werden, bis zu einer Dauer von 180 Monaten, sofern sie nach diesen Tarifverträgen als Wartezeiten gelten, der Antragsteller ihre Anrechnung beantragt hat und eine Wartezeit gemäß Nr. 3 Buchstabe b von mindestens 60 Monaten erfüllt ist.

Eine Anrechnung von Ausfallzeiten nach Nr. 3 Buchstabe c ist in diesen Fällen ausgeschlossen.

2. Auf Wartezeiten werden auch Zeiten gemäß Nr. 1 Buchstaben a bis d angerechnet, die vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages liegen. In Betrieben des Beitrittsgebietes müssen diese Zeiten in privaten Betrieben und/oder Produktionsgenossenschaften des Maler- und Lackiererhandwerks zurückgelegt sein. In handwerklich tätigen Malerabteilungen in volkseigenen Betrieben (VEB) und Kombinat werden Beschäftigungszeiten nur anerkannt, wenn diese Abteilungen in private Maler- und Lackiererbetriebe umgewandelt wurden.
3. a) Die Wartezeit beträgt 220 Monate.
- b) Davon müssen wenigstens 60 Monate innerhalb der letzten sieben Jahre vor Eintritt des Versorgungsfalles, bei berufsuntauglich (fachuntauglich) Geschriebenen (§ 16 Nr. 1) innerhalb der letzten sieben Jahre vor Eintritt der Untauglichkeit in einem unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Betrieb zurückgelegt sein.
- c) Zeiten der nachgewiesenen Arbeitslosigkeit oder der vorübergehenden verminderten Erwerbsfähigkeit (Nr. 1 Buchstabe c) werden auf die 60 Monate bis zu 24 Monaten angerechnet.
- d) Wurden bei der Berechnung der Wartezeiten Beschäftigungszeiten in VEB oder Kombinat berücksichtigt, so findet Buchstabe c keine Anwendung.
- e) Zeiten der Tätigkeit nach dem 1. Januar 1972, bei den Angestellten nach dem 1. Januar 1982, können grundsätzlich nur dann als Wartezeit anerkannt werden, wenn sie durch eine Lohnnachweiskarte bzw. einen Beschäftigungsnachweis für Angestellte nachgewiesen sind.
- f) Zeiten der Tätigkeit im Beitrittsgebiet in Betrieben des Maler- und Lackiererhandwerks ab dem 1. Januar 1991 werden nur dann als Wartezeiten anerkannt, wenn sie durch Lohnnachweiskarte oder Beschäftigungsnachweis nachgewiesen sind.

§ 16

Aufrechterhaltung der Versorgungsanswartschaften

1. Scheidet ein Versicherter, der die Wartezeiten gemäß § 15 Nr. 3 Buchstabe a und Nr. 3 Buchstabe b erfüllt hat, aus gesundheitlichen Gründen aus dem Maler- und Lackiererhandwerk aus und erklärt ihn ein Amtsarzt in der Bundesrepublik Deutschland oder ein Vertrauensarzt der Berufsgenossenschaft von diesem Zeitpunkt an für berufsuntauglich (fachuntauglich), so hat er dies der zvk zur Aufrechterhaltung des Anspruchs auf die Gewährung einer Altersbeihilfe unter Beifügung des ärztlichen Zeugnisses und des Nachweises über die Wartezeit zu melden.

Die zvk kann in allen Fällen weitere Nachweise auf ihre Kosten vom Versicherten verlangen.

Bei ausreichendem Nachweis hat die zvk die Untauglichkeit für das Maler- und Lackiererhandwerk anzuerkennen. Versagt sie die Anerkennung, so kann der Versicherte innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Zustellung des Bescheides eine arbeitsgerichtliche Entscheidung herbeiführen.

2. Nimmt ein Versicherter, der die Wartezeit gemäß § 15 Nr. 3 Buchstabe a erfüllt hat, eine selbständige Tätigkeit im Maler- und Lackiererhandwerk auf, so hat er dies der zvk zur Aufrechterhaltung der Anwartschaft für die Gewährung einer Beihilfe zu melden. Die zvk gewährt Leistungen jedoch nur dann, wenn eine Tätigkeit im Maler- und Lackiererhandwerk von wenigstens 60 Monaten innerhalb der letzten 7 Jahre vor Eintritt des Versorgungsfalles nachgewiesen wird.

Für die Anrechnung von Zeiten ohne Arbeitsverhältnis im Maler- und Lackiererhandwerk gelten die Bestimmungen des § 15.

§ 17

Höhe der Grundbeihilfen

1. Die Altersbeihilfe beträgt monatlich 45,50 €.
2. Die Beihilfe zu einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder einer Unfallrente sowie in Fällen gemäß § 16 Nr. 1 beträgt monatlich 28,12 €.
3. An die Stelle der Beihilfe nach Nr. 2 tritt eine Beihilfe nach Nr. 1, sobald der Beihilfeempfänger das 65. Lebensjahr vollendet hat.
4. Beruhen die Leistungen ganz oder teilweise auf einer Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 15 Nr. 1 Buchstabe d, so werden Leistungen der betreffenden Zusatzversorgungskasse(n) auf die Leistungen der zvk angerechnet.
5. Die Beihilfen für Sofortrentner im Sinne des § 10 des abgelösten TV Zusatzversorgung vom 6. Februar 2004 in der Fassung vom 1. Dezember 2004 betragen in jedem Falle 28,12 € monatlich.

§ 18

Beginn und Dauer der Leistungsgewährung

1. Alle Beihilfen werden monatlich im Voraus gezahlt.
2. Die Beihilfen werden von dem Monat an, in dem der Versorgungsfall (§ 13) eingetreten ist, frühestens nach Ablauf des Monats, in dem das Erwerbseinkommen des Arbeitnehmers wegfällt, gewährt.
3. Die Zahlung der Beihilfe endet mit dem Ablauf des Kalendermonats, in dem der Leistungsempfänger verstorben oder sonst der Anspruch auf die gesetzliche Rente weggefallen ist bzw. die vom Unfallversicherungsträger anerkannte verminderte Erwerbsfähigkeit auf weniger als 50 v.H. festgesetzt wurde.

§ 19

Leistungsanspruch nach vorzeitigem Ausscheiden (Unverfallbarkeit)

1. Scheidet ein Arbeitnehmer aus der versicherungspflichtigen Tätigkeit bei einem unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Arbeitgeber vor Eintritt eines der in § 13 bezeichneten Versorgungsfälle aus, so behält er die Anwartschaft auf die Beihilfeleistungen der zvk
 - a) bei einem Ausscheiden frühestens zum 31. Dezember 2005:
wenn er zum Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens das 30. Lebensjahr vollendet hat und die Zugehörigkeit zu ein und demselben Arbeitgeber (Unternehmen) im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages mindestens fünf Jahre bestanden hat.
 - b) bei einem Ausscheiden vor dem 31. Dezember 2005:
wenn er bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens zehn Jahre oder bei mindestens zwölfjähriger Betriebszugehörigkeit mindestens drei Jahre bestanden hat.

§ 15 gilt mit Ausnahme der Nr. 3 Buchstaben b und c entsprechend: Der Ablauf der dort geregelten Wartezeiten wird durch das Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Maler- und Lackiererhandwerk nach Erfüllung der Voraussetzungen der Nr. 1 Satz 1 nicht berührt.

Die Höhe des unverfallbaren Teiles der Beihilfe ergibt sich aus dem Verhältnis der Jahre der Betriebszugehörigkeit zur möglichen Gewerbezugehörigkeit.

Als Jahre der Betriebszugehörigkeit in diesem Sinne rechnen alle zusammengehörenden Zeiten der Tätigkeit in ein und demselben Betrieb von mindestens fünf bzw. zehn Jahren nach Vollendung des 25. Lebensjahres. Unverschuldete Unterbrechungen der Betriebszugehörigkeit bis zur Dauer von insgesamt zwölf Monaten werden nicht als Unterbrechung angesehen.

Als Jahre möglicher Gewerbezugehörigkeit rechnen in jedem Falle die Jahre vom vollendeten 15. bis zum vollendeten 65. Lebensjahr (50 Jahre).

Berechnungsformel:

Volle Jahre der Betriebszugehörigkeit : 50 = Faktor zur Ermittlung des unverfallbaren Teils der Beihilfe nach § 17.

Liegt der Zeitpunkt des vorzeitigen Ausscheidens vor dem 1. Januar 2006, bleibt es bei dem der ursprünglichen Leistung zugrunde liegenden Unverfallbarkeitsfaktor gemäß § 12 Nr. 1 des TV Zusatzversorgung vom 6. Februar 2004 in der Fassung vom 1. Dezember 2004.

2. Scheidet ein Versicherter aus der versicherungspflichtigen Tätigkeit bei einem unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Arbeitgeber aus, ohne eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft zu haben, so erlischt das Versicherungsverhältnis zur Kasse, in jedem Falle der Arbeitslosigkeit jedoch erst nach sechs Monaten. Eine Abfindung wird nicht gezahlt. § 16 Nr. 2 bleibt unberührt.

Ein erloschenes Versicherungsverhältnis lebt wieder auf, wenn der Arbeitnehmer erneut eine versicherungspflichtige Tätigkeit in einem Betrieb gemäß § 1 Nr. 1 und Nr. 2 aufnimmt.

Dies gilt auch, wenn ein Versicherter wegen Arbeitslosigkeit in einem nicht von diesem Tarifvertrag erfassten Betrieb eine Tätigkeit aufnimmt und innerhalb der ersten sechs Monate nach dem Ausscheiden aus einem Betrieb gemäß § 1 Nr. 1 und Nr. 2 der Versorgungsfall eintritt.

3. Die Kasse hat einem versicherten Arbeitnehmer, der vor Eintritt des Versorgungsfalles aus der versicherungspflichtigen Tätigkeit im Maler- und Lackiererhandwerk ausgeschieden ist, auf Antrag nach Ablauf eines Jahres Auskunft darüber zu erteilen, ob für ihn die Voraussetzungen einer unverfallbaren betrieblichen Altersversorgung erfüllt sind und in welcher Höhe er Versorgungsleistungen bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze beanspruchen kann.
4. Für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte im Beitrittsgebiet gilt die Versorgungszusage als am 1. Januar 1991 abgegeben, sofern zu diesem Zeitpunkt bereits ein Arbeits- oder Anstellungsverhältnis zu einem Betrieb des Maler- und Lackiererhandwerks bestanden hat.

2. Abschnitt Ergänzungsbeihilfen

§ 20

Leistungsarten

Empfänger einer Grundbeihilfe erhalten eine befristete Ergänzungsbeihilfe.

§ 21

Höhe der Ergänzungsbeihilfen

1. Die Ergänzungsbeihilfe beträgt

- a) für Personen, die am 31. Dezember 2005 bereits Beihilfeempfänger waren und für Arbeitnehmer, die bis einschließlich 1948 geboren wurden,
höchstens € 39,50 je Monat
- b) für Arbeitnehmer des Geburtsjahrgangs 1949
höchstens € 39,- je Monat
- c) und sinkt für jeden folgenden Geburtsjahrgang jeweils um weitere € 0,50 monatlich bis auf
höchstens € 26,- je Monat
für den Geburtsjahrgang 1975.

Die Leistungen nach Nr. 1 werden abzüglich eines Betrages in Höhe von

- € 11,76 monatlich für Bezieher von Altersbeihilfe (außer Sofortrentner) und
- € 9,71 monatlich für Bezieher von Erwerbsminderungs- und Unfallrenten sowie für Sofortrentner

aus den in § 28 Nr. 1 Buchstabe c genannten Beitragsteilen finanziert.

Darüber hinausgehende Leistungen werden in Abhängigkeit von den Beschlüssen nach § 22 Nr. 2 bis zur Höhe der Beträge von € 11,76 monatlich bzw. € 9,71 monatlich als Gewinnzuschlag aus den in § 28 Nr. 3 genannten Mitteln gewährt.

2. Wird die Altersbeihilfe vor Vollendung des 65. Lebensjahres gewährt, so wird in Fällen, in denen der Versorgungsfall nach dem 31. Dezember 2005 eintritt, der nach Nr. 1 sich ergebende Betrag der Ergänzungsbeihilfe für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme um 0,5 v.H. des Gesamtbetrages aus Grund- und Ergänzungsbeihilfe gekürzt. Liegt ein Versorgungsfall nach § 13 Nr. 1 Buchstabe b vor, so erfolgt die Kürzung nur für die Monate, die in der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer Kürzung der Altersrente führen. Die Kürzungen werden bei dem durch Risikobeiträge finanzierten Teil der Ergänzungsbeihilfen (§ 28 Nr. 1 Buchstabe c) vorgenommen und sind in ihrer Höhe jeweils auf diesen Teil beschränkt.
3. Empfänger von Teilbeihilfen aus unverfallbaren Anwartschaften gemäß § 19 Nr. 1 erhalten entsprechend der Berechnungsvorschrift in § 19 Nr. 1 zeitanteilig gekürzte Ergänzungsbeihilfen. Liegt der Zeitpunkt des vorzeitigen Ausscheidens vor dem 1. Januar 2006, bleibt es bei dem der ursprünglichen Leistung zugrunde liegenden Unverfallbarkeitsfaktor gemäß § 12 Nr. 1 des TV Zusatzversorgung vom 6. Februar 2004 in der Fassung vom 1. Dezember 2004.
4. Beruhen die Leistungen ganz oder teilweise auf einer Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 15 Nr. 1 Buchstabe d, so werden die Leistungen der betreffenden Zusatzversorgungskasse(n) auf die Leistungen nach diesem Tarifvertrag angerechnet.

§ 22

Beginn und Laufdauer der Ergänzungsbeihilfen

1. Die Ergänzungsbeihilfen werden zusammen mit den Grundbeihilfen ausgezahlt.
2. Die Gewährung der Ergänzungsbeihilfen endet mit dem Wegfall des Anspruchs auf die Grundbeihilfe, spätestens jedoch zum 31. Dezember 2019. Reichen nach den Feststellungen des Verantwortlichen Aktuars die in § 28 Nr. 3 aufgeführten Mittel nicht aus, um die Gewährung des zeitabschnittsweise finanzierten Teils der Ergänzungsbeihilfen (§ 28 Nr. 3) durch Beschluss der Mitgliederversammlung mindestens bis zu der dem nächsten Bilanzstichtag folgenden ordentlichen Mitgliederversammlung zu verlängern, oder stellt der Verantwortliche Aktuar fest, dass zur Gewährung des beitragsfinanzierten Teils der Ergänzungsbeihilfen (§ 28 Nr. 1 Buchstabe c und Nr. 4) eine Erhöhung des Beitrags erforderlich ist, sollen die Leistungen entsprechend herabgesetzt oder vorzeitig eingestellt werden, sofern nicht die Tarifvertragsparteien zur Kompensation des zusätzlichen Finanzierungsbedarfes die Kürzung anderweitiger tariflicher Leistungen vereinbaren. Die betreffenden Entscheidungen der Tarifvertragsparteien werden durch Beschlüsse der Mitgliederversammlung umgesetzt, die der Zustimmung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht bedürfen.

§ 22 a

Sonderbestimmungen zum Versorgungsausgleich

1. Die Gewährung der Ergänzungsbeihilfen ist gemäß § 22 Nr. 2 Satz 1 zeitlich befristet. Daher sind die Ergänzungsbeihilfen zum Zeitpunkt der Scheidung weder dem Grund noch der Höhe nach hinreichend verfestigt. Auf Grund der fehlenden Ausgleichsreife sollen die Ergänzungsbeihilfen nach der Scheidung gemäß den §§ 20 – 26 VersAusglG schuldrechtlich ausgeglichen werden. Dies gilt nicht für den als Gewinnzuschlag zur Grundbeihilfe gewährten Teil der Ergänzungsbeihilfen gemäß § 21 Nr. 1 letzter Satz. Im Falle einer internen Teilung der Grundbeihilfe ergibt sich entsprechend den für die ausgleichspflichtige Person geltenden Bedingungen auch ein Anrecht auf einen anteiligen Gewinnzuschlag für die ausgleichsberechtigte Person.
2. Die interne Teilung der Grundbeihilfe nach den §§ 10 bis 13 VersAusglG erfolgt, indem nach Rechtskraft der Entscheidung des Familiengerichts über den Versorgungsausgleich die in der Ehezeit bei der zvk erworbenen Anteile von Anrechten jeweils zur Hälfte zwischen den geschiedenen Ehepartnern zu teilen sind (§ 1 Abs. 1 VersAusglG). Für die ausgleichsberechtigte Person wird zu Lasten des Anrechts der ausgleichspflichtigen Person ein neues Anrecht bei der zvk begründet. Diese Anrechte werden so behandelt, als ob sie in Zeiten begründet worden wären, für die der Versorgungsausgleich durchgeführt wird. Der auf die Ehezeit bezogene Anteil der Rente (Ehezeitanteil) wird in Form eines Rentenwertes als zeiträtierlich auf die Ehezeit entfallender Teil der Grundbeihilfe ermittelt, der den Wartezeitregelungen entspricht.
3. Gehören beide Ehegatten zum Kreis der bei der zvk im Beihilfesystem Versicherten und sind die dort vorhandenen Anrechte beider Ehegatten durch das Familiengericht intern geteilt, vollzieht die zvk den Ausgleich in Höhe des Wertunterschiedes nach Verrechnung gemäß § 10 Abs. 2 VersAusglG.
4. Die bei der internen Teilung entstehenden Kosten werden in Höhe von 2 % des Deckungskapitals jeweils hälftig mit den Anrechten beider Ehegatten verrechnet.
5. Für die Beantragung der Leistungen aus dem übertragenen Anrecht gilt § 23 entsprechend.
6. Eine Aufstockung des durch interne Teilung erworbenen Versorgungsanrechts durch Eigenbeiträge der ausgleichsberechtigten Person ist ausgeschlossen.
7. Die zvk kann mit dem ausgleichsberechtigten Ehegatten in Bezug auf die Grundbeihilfe eine externe Teilung vereinbaren. Die zvk kann eine externe Teilung verlangen, wenn der Ausgleichswert am Ende der Ehezeit als Rentenbetrag höchstens 2 % oder als Kapitalwert höchstens 240 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des SGB IV beträgt. Die durch das Familiengericht angeordnete externe Teilung richtet sich nach den §§ 14 bis 18 VersAusglG.
8. Die in diesem Paragraphen enthaltenen Regelungen gelten ab dem 1. September 2009.

Teil IV. Schlussbestimmungen

§ 23

Antragstellung, Nachweis und Meldepflichten

1. Nach Eintritt des Versorgungsfalles werden die Leistungen auf Antrag der versicherten Person von der zvk festgestellt. Der Antrag auf Gewährung einer ZVK-Zukunft-Rente oder einer Beihilfe ist schriftlich auf einem Vordruck der zvk unter Beantwortung der dort gestellten Fragen und unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen zu stellen. Jeder Antragsteller ist verpflichtet, die zur Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen und der Dauer der Rentengewährung erforderlichen Angaben zu machen und zu deren Glaubhaftmachung entsprechende Nachweise zu erbringen. Hierzu gehören insbesondere die Vorlage des Rentenbescheides der gesetzlichen Rentenversicherung oder der gesetzlichen Unfallversicherung bzw. entsprechender Nachweise berufsständischer Versorgungswerke sowie ein jährlicher Lebensnachweis, der im ersten Kalendervierteljahr zu erbringen ist.
2. Dem Antrag auf Gewährung einer Beihilfe sind außerdem beizufügen:
 - a) die nach §§ 15 und 16 erforderlichen Unterlagen über den Nachweis von Wartezeiten, insbesondere bei einem Antrag auf Wartezeitanrechnung nach § 15 Nr. 1 Buchstabe d ein Bescheid der betreffenden Zusatzversorgungskasse(n) über die Festsetzung oder Ablehnung von Leistungen und über die dort anerkannte Wartezeit;
 - b) für die Altersbeihilfe im Sinne von § 13 Nr. 1 Buchstabe a und Nr. 2 die Geburtsurkunde;
 - c) für die Beihilfen zur Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung der Rentenbescheid, aus dem sich der Eintritt einer Erwerbsminderung von mindestens 50 v.H. ergibt.
3. Änderungen des Namens, des Familienstandes, des Wohnsitzes, der Postanschrift und der Bankverbindung des Leistungsempfängers und der versicherten Person sind der zvk unaufgefordert und unverzüglich anzuzeigen.
4. Ereignisse, die auf die Gewährung oder Bemessung von Beihilfen oder von ZVK-Zukunft-Renten Einfluss haben, sind der zvk unverzüglich anzuzeigen. Insbesondere hat der Leistungsempfänger bei Zahlung von
 - ZVK-Zukunft-Erwerbsunfähigkeitsrente:
den Wegfall der Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aufgrund voller Erwerbsminderung nach dem SGB VI

- Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit:
den Wegfall der Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aufgrund teilweiser oder voller Erwerbsminderung nach dem SGB VI
 - ZVK-Zukunft-Altersrente oder Altersbeihilfe jeweils vor Erreichen der Regelaltersgrenze:
den Wegfall der Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder ihre Beschränkung auf einen Teilbetrag unaufgefordert und unverzüglich schriftlich anzuzeigen.
5. Für die Gewährung einer ZVK-Zukunft-Altersrente bedarf es eines Antrages nicht, wenn der Versicherte das 65. Lebensjahr vollendet hat und bisher keinen Antrag bzw. keinen Antrag auf später beginnenden Leistungsbezug gestellt hat.
 6. Zu Unrecht gewährte Leistungen werden von der zvk zurückgefordert.

§ 24

Abfindung von Kleinstrenten

Übersteigt der nach Eintritt des Versorgungsfalles festgestellte Monatsbetrag der Beihilfeleistungen oder der ZVK-Zukunft-Rente nicht 1 v.H. der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV, so ist die zvk berechtigt, anstelle einer laufenden Zahlung eine einmalige Kapitalzahlung zu leisten. Die Höhe dieser Leistung wird nach Maßgabe des technischen Geschäftsplans ermittelt. Mit der Einmalzahlung erlischt der Anspruch auf laufende Leistungen aus diesem Tarifvertrag. Eine Abfindung von Anwartschaften ist ausgeschlossen.

§ 25

Verpfändung, Abtretung, Fremdbezug

1. Ansprüche auf Leistungen können weder verpfändet noch abgetreten werden. § 9a bleibt unberührt.
2. Ist ein Bezieher von Beihilfen oder ZVK-Zukunft-Rente entmündigt oder unter Betreuung oder Pflegschaft gestellt, so ist die Leistung an den Betreuer oder Pfleger zu zahlen.

§ 26

Verjährung

Ansprüche auf Leistungen verjähren nach fünf Jahren. Die Verjährung beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem die Leistung verlangt werden konnte.

§ 27

Aufbringung der Mittel

1. Die zur Erfüllung der Kassenleistungen erforderlichen Mittel werden von allen Arbeitgebern aufgebracht.
2. Der Arbeitgeber hat 2 v.H. des Lohn- bzw. Gehaltsanspruches der Arbeitnehmer, höchstens jedoch 2 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung im Sinne des § 125 SGB VI als Beitrag an die zvk abzuführen.
3. Der Beitrag gemäß Nr. 2 wird als Prozentsatz der Bruttolohnsumme erhoben. Bruttolohn ist:
 - a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte oder Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Brutto(arbeits)lohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht nach § 40 EStG pauschal besteuert werden,
 - b) der nach § 40a EStG pauschal zu versteuernde Brutto(arbeits)lohn,
 - c) der steuerfreie bzw. pauschal zu versteuernde (§ 40b Abs. 1 und 2 EStG), vom Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung aufgebrachte Betrag zur Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung, Unterstützungskasse, Direktzusage).

Für Arbeitnehmer, die nicht dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen, wird der Berechnung der Lohn einschließlich der Sachbezüge zugrunde gelegt, der nach Satz 2 bei Geltung des deutschen Steuerrechts den Bruttolohn bilden würde.
4. Der Beitrag ist monatlich zu entrichten.
5. Die zvk hat Anspruch auf den Beitrag sowie auf rückständige Beiträge einschließlich Nebenforderungen. Die durch die Einziehung entstehenden Kosten sind vom Arbeitgeber zu tragen.

§ 28

Verwendung der Mittel

1. Die nachfolgend zu den Buchstaben a bis c aufgeführten Anteile des Beitragsaufkommens gemäß § 27 Nrn. 1 bis 3 sind für die folgenden Verwendungszwecke bestimmt:
 - a) für die Finanzierung der „ZVK-Zukunft-Renten“
 - für Beschäftigungszeiten vom 1. Januar 2006 bis 31. Dezember 2008:
1,0 v. H.

– für Beschäftigungszeiten ab 1. Januar 2009:

1,1 v. H.

der Bruttolohnsumme der Anspruchsberechtigten im Sinne des § 4 Nr. 2;

b) für die Finanzierung der Grundbeihilfen 1 v. H. der Bruttolohnsumme der Anspruchsberechtigten im Sinne des § 4 Nr. 3;

c) als Risikobeiträge zur Finanzierung des Teils der Ergänzungsbeihilfen, der über die in Nr. 3 genannten Teilbeträge von monatlich € 11,76 bzw. € 9,71 bzw. über die entsprechend gekürzten Teilbeträge aus unverfallbaren Anwartschaften hinausgeht:

– bei den Anspruchsberechtigten im Sinne des § 4 Nr. 2:

für Beschäftigungszeiten vom 1. Januar 2006 bis 31. Dezember 2008:

1 v. H. der Bruttolohnsumme

für Beschäftigungszeiten ab 1. Januar 2009:

0,9 v. H der Bruttolohnsumme,

– bei den Anspruchsberechtigten im Sinne des § 4 Nr. 3:

1 v. H. der Bruttolohnsumme.

Soweit der in Satz 1 zu Buchstabe c aufgeführte Anteil des Beitragsaufkommens nach den Feststellungen des Verantwortlichen Aktuars nicht zur Finanzierung der Ergänzungsbeihilfen benötigt wird und die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht zustimmt, wird bei den Anspruchsberechtigten im Sinne des § 4 Nr. 2 der für diesen Verwendungszweck bestimmte Anteil herabgesetzt und statt dessen der in Satz 1 zu Buchstabe a genannte Anteil des Beitragsaufkommens in gleichem Umfang erhöht. Zur Vorbereitung einer solchen Entscheidung berichtet der Verantwortliche Aktuar jährlich den Mitgliedern der zvk.

Im Übrigen treffen die Tarifvertragsparteien eine neue Vereinbarung über den Verwendungszweck bzgl. des in Satz 1 zu Buchstabe c aufgeführten Anteils des Beitragsaufkommens, sofern die tarifvertragliche Verpflichtung zur Gewährung von Ergänzungsbeihilfen bei fortbestehender Beitragspflicht vorzeitig endet.

2. Etwaige Überschüsse sind zur Erhöhung oder Ergänzung der Leistungen bzw. zur Ermäßigung von Beiträgen, nicht jedoch der monatlich zu entrichtenden Beiträge nach § 27 Nr. 2, zu verwenden.

3. Von den Ergänzungsbeihilfen (Vollbeihilfen) werden Teilbeträge in Abhängigkeit von den Beschlüssen gemäß § 22 Nr. 2 bis zur Höhe von

– monatlich bis zu € 11,76 für Bezieher von Altersbeihilfe (außer Sofortrentner) und

– monatlich bis zu € 9,71 für Bezieher von Erwerbsminderungs- und Unfallrenten sowie für Sofortrentner

und die entsprechend niedrigeren Teilbeträge aus unverfallbaren Anwartschaften aufgrund eines jeweils von der Mitgliederversammlung zu fassenden Beschlusses unmittelbar aus der gemäß § 7 Nr. 6 Buchstabe a der Satzung der zvk gebildeten Rückstellung für erfolgsabhängige und erfolgsunabhängige Beitragsrückerstattung finanziert. Der Beschluss bedarf der Unbedenklichkeitserklärung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht.

Für Teilbeihilfen aus unverfallbaren Anwartschaften kürzen sich die in Satz 1 angegebenen Teilbeträge entsprechend den jeweiligen Unverfallbarkeitsfaktoren.

4. Überschüsse aus der Rechnungslegung für den die in Nr. 3 genannten Teilbeträge von € 11,76 monatlich bzw. € 9,71 monatlich übersteigenden Anteil der Ergänzungsbeihilfen werden in eine Rückstellung für Ergänzungsbeihilfen überführt. Der Verantwortliche Aktuar überprüft jährlich, in welchem Umfang die Mittel aus dieser Rückstellung für die Finanzierung der Ergänzungsbeihilfen benötigt werden. Soweit danach eine Freisetzung von Mitteln möglich ist, werden diese mit Zustimmung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht nach den Regeln des Geschäftsplans zur Überschussverteilung verwendet.

§ 29

Auswirkungen von Beitragsrückständen auf die Leistungshöhe

Können Beiträge nicht beigetrieben werden, so wirkt sich dies wie folgt auf die Leistungsansprüche gegen die zvk aus:

a) ZVK-Zukunft-Renten sind nur in der Höhe zu leisten, die den tatsächlich geleisteten Beitragszahlungen entspricht, zuzüglich darauf entfallender Überschussanteile.

b) Die Ansprüche der Versicherten auf Beihilfeleistungen bleiben von Beitragsrückständen unberührt.

§ 30

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der zvk gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die zvk ist Wiesbaden.

§ 31

Verhältnis zu betrieblichen Altersversorgungszusagen

Ein Arbeitgeber, der nach § 27 zur Aufbringung von Beiträgen zur zvk verpflichtet ist und einem Arbeitnehmer, der unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fällt, vor Inkrafttreten des Tarifvertrages eine Zusage auf eine betriebliche Altersversorgung gemacht hat, kann die Zusage durch die Versorgungszusage dieses Tarifvertrages ersetzen, sofern die betriebliche Versorgungsregelung dies zulässt.

§ 32

Betriebsrentengesetz

Die Vorschriften der §§ 2 bis 5, 16, 27 und 28 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG) finden auf Ansprüche nach diesem Tarifvertrag keine Anwendung.

§ 33

Verfahren

1. Das Verfahren wird in einem besonderen Tarifvertrag geregelt.
2. Soweit die vorstehenden Bestimmungen technische Verfahrensvorschriften beinhalten, ist die zvk befugt, solche Bestimmungen zu treffen, die durch eine Vereinfachung des Verfahrens die günstigsten Wirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewährleisten.

§ 34

Durchführung des Vertrages

1. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, sich für die Durchführung dieses Vertrages einzusetzen.
2. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen.
3. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Vertrages verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich in Verhandlungen einzutreten. Ist eine Einigung nicht zu erzielen, so kann jede der Tarifvertragsparteien die zentrale Schiedskommission nach Abschnitt III Nr. 2 des Tarifvertrages über ein Schieds- und Schlichtungsabkommen für das Maler- und Lackiererhandwerk vom 10. August 1971 anrufen.

§ 35

In-Kraft-Treten, Übergangsbestimmungen und Laufdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2006 in Kraft. Er ersetzt ab diesem Zeitpunkt die zum 31. Dezember 2005 ohne Nachwirkung endenden Tarifverträge über eine überbetriebliche Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk (TV Zusatzversorgung) und über eine ergänzende überbetriebliche Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk (TV ergänzende Zusatzversorgung) jeweils vom 6. Februar 2004 in der Fassung vom 1. Dezember 2004.
2. In Versorgungsfällen, die vor dem 1. Januar 2006 eintreten, werden für Rentenbezugszeiten bis zum 31. Dezember 2005 Grund- und Ergänzungsbeihilfen auf der Grundlage der beiden zum 31. Dezember 2005 endenden Tarifverträge geleistet. Für Rentenbezugszeiten ab 1. Januar 2006 werden die laufenden Beihilfeleistungen nach Maßgabe der Bestimmungen in den §§ 17, 19 und 21 dieses Tarifvertrages neu festgesetzt und gezahlt.
3. Die Bestimmungen der §§ 20 bis 22 verlieren mit Ablauf des 31. Dezember 2019 ihre Gültigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Im Übrigen kann dieser Tarifvertrag mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende, erstmalig zum 31. Dezember 2019, gekündigt werden.

Anlage 2

(zu § 1 Absatz 2)

Tarifvertrag über eine zusätzliche Altersversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk vom 23. November 2005, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 4. Dezember 2008

Teil I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (außer Saarland).

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Betriebe, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk (RTV Maler-Lackierer) in der jeweils geltenden Fassung fallen.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften der gesetzlichen Rentenversicherung – Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) – in der jeweils gültigen Fassung – versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, ausgenommen Lehrlinge (Auszubildende) und jugendliche Arbeitnehmer.

§ 2

Zusatzversorgungskasse des Maler- und Lackiererhandwerks

Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht eine Zusatzversorgungskasse (nachfolgend zvk genannt) in der Form eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit im Sinne des Versicherungsaufsichtsgesetzes.

§ 3

Versicherungsnehmer und Zweck der Zusatzversorgungskasse

1. Versicherungsnehmer sind die Mitglieder der zvk.

2. Die zvk gewährt ergänzend zur gesetzlichen Altersrente sowie zu gesetzlichen Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung zusätzliche Versorgungsleistungen aus dem von den Arbeitgebern gemäß § 27 aufgebracht Beitragsaufkommen.

§ 4

Anspruchsberechtigte

1. Kreis der Versicherten:

Versichert sind die Arbeitnehmer, die in einem unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Betrieb eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

2. Arbeitnehmer, die nach dem Jahr 1975 geboren wurden, und solche, die vor dem 1. Januar 2006 noch nicht zum Kreis der bei der zvk im Beihilfesystem Versicherten gehört haben, erhalten Leistungen nach Maßgabe der Bestimmungen in Teil II dieses Tarifvertrages (ZVK-Zukunft-Renten).

3. Vor dem 1. Januar 1976 geborene Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2005 bereits zum Kreis der bei der zvk im Beihilfesystem Versicherten gehören und die Personen, die zu diesem Stichtag bereits Beihilfeleistungen nach den abgelösten Tarifverträgen über eine überbetriebliche Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk (TV Zusatzversorgung) und über eine ergänzende überbetriebliche Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk (TV ergänzende Zusatzversorgung) jeweils vom 6. Februar 2004 in der Fassung vom 1. Dezember 2004 beziehen, erhalten Grundbeihilfen und befristete Ergänzungsbeihilfen nach Maßgabe der Bestimmungen in Teil III dieses Tarifvertrages.

Teil II. ZVK-Zukunft-Rente

§ 5

Leistungsarten

Versicherte Arbeitnehmer im Sinne des § 4 Nr. 2 erhalten nach Maßgabe der Satzung und der nachstehenden Bestimmungen folgende Leistungen aus einer Beitragszusage mit Mindestleistung:

a) Altersrente

b) Erwerbsunfähigkeitsrente.

§ 6

Leistungsvoraussetzungen

1. Altersrente wird gezahlt, wenn der versicherte Arbeitnehmer nach Erfüllung der Wartezeit einen Tatbestand erfüllt, der gegenüber dem gesetzlichen Rentenversicherungsträger einen Anspruch auf eine Altersrente begründet, oder wenn der versicherte Arbeitnehmer nach Erfüllung der Wartezeit das 65. Lebensjahr vollendet hat. Auf Antrag des Versicherten kann der Leistungsbeginn auf einen Zeitpunkt nach Vollendung des 65. Lebensjahres verschoben werden.
2. Erwerbsunfähigkeitsrente wird gezahlt, wenn der versicherte Arbeitnehmer nach Erfüllung der Wartezeit einen Tatbestand erfüllt, der gegenüber dem gesetzlichen Rentenversicherungsträger einen Anspruch auf eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aufgrund voller Erwerbsminderung nach dem SGB VI begründet, oder wenn nach dem SGB VII ein Anspruch auf eine Versichertenrente aus der gesetzlichen Unfallversicherung als Vollrente besteht.
3. Altersrente bzw. Erwerbsunfähigkeitsrente werden auch dann gezahlt, wenn der versicherte Arbeitnehmer einen Tatbestand erfüllt, der den in den Nrn. 1 und 2 genannten Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung vergleichbare Rentenleistungen nach der Versorgungsordnung eines berufsständischen Versorgungswerkes begründet.
4. In allen Fällen der Nrn. 1 bis 3 ruht der Leistungsanspruch, solange der Versicherte Erwerbseinkommen bezieht.

§ 7

Wartezeit

Die Wartezeit ist erfüllt, wenn insgesamt 36 beitragspflichtige Monate nachgewiesen sind.

§ 8

Höhe des Verrentungsbeitrags

Für jeden versicherten Arbeitnehmer wird ein Beitrag seines individuellen Anteils an der Bruttolohnsumme im Sinne von § 27 Nr. 3 für die Verrentung zugrunde gelegt. Er beträgt:

- 1,0 v. H. für die Zeit vom 1. Januar 2006 bis 31. Dezember 2008,
- 1,1 v. H. für die Zeit ab 1. Januar 2009.

Der Verrentungsbeitrag erhöht sich, wenn und soweit gemäß § 28 Nr. 1 Satz 2 zusätzliche Anteile des Beitragsaufkommens für die Finanzierung der Zusatzrenten zur Verfügung stehen.

§ 9

Leistungshöhe

1. Versorgungsbausteine

Für jeden Verrentungsbeitrag wird entsprechend dem Geschäftsplan ein Versorgungsbaustein erworben. Wird die laufende Beitragszahlung vor Rentenzahlungsbeginn eingestellt (Beitragsfreistellung), ist das Anwachsen der Versorgungsbausteine auf den bei der Einstellung der Beitragszahlung erreichten Stand beschränkt. Die während der Anwartschaftsphase erwirtschafteten Überschüsse werden auf die erworbenen Versorgungsbausteine gutgeschrieben.

2. Altersrente

- a) Die Altersrente ab dem vollendeten 65. Lebensjahr wird berechnet aus der Summe der bis zum Eintritt des Versorgungsfalles angesammelten Versorgungsbausteine zuzüglich darauf entfallender Anteile aus etwaigen Überschussverteilungen.
- b) Wenn die Inanspruchnahme der Altersrente vor dem vollendeten 65. Lebensjahr erfolgt, werden die Versorgungsbausteine zuzüglich darauf entfallender Anteile aus etwaigen Überschussverteilungen entsprechend dem technischen Geschäftsplan nach versicherungsmathematischen Grundsätzen reduziert.
- c) Bei Inanspruchnahme der Altersrente nach Vollendung des 65. Lebensjahres werden die angesammelten Versorgungsbausteine zuzüglich darauf entfallender Anteile aus etwaigen Überschussverteilungen entsprechend dem Geschäftsplan nach versicherungsmathematischen Grundsätzen erhöht.
- d) In den Fällen der Buchstaben a) bis c) wird mindestens der Rentenbetrag gezahlt, der sich aus der Summe der eingezahlten Verrentungsbeiträge i.S. des § 8 abzüglich der rechnerisch für den biometrischen Risikoausgleich erforderlichen Beträge errechnet.

3. Erwerbsunfähigkeitsrente

Die Erwerbsunfähigkeitsrente wird berechnet aus der Summe der bis zum Eintritt des Versorgungsfalles angesammelten Versorgungsbausteine zuzüglich darauf entfallender Anteile aus etwaigen Überschussverteilungen erhöht um die Versorgungsbausteine, die sich unter Berücksichtigung des in den letzten 36 Monaten tatsächlich gezahlten durchschnittlichen Verrentungsbeitrages bis zu dem Jahr einschließlich ergeben würden, in welchem der versicherte Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet.

Hat der Versicherte nach vorübergehender Erwerbsunfähigkeit wieder eine Tätigkeit in einem vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Betrieb (nachfolgend: Maler- und Lackiererhandwerk) aufgenommen und wird erneut erwerbsunfähig, wird für die Zeit des vergangenen Rentenbezuges ein Beitrag in Höhe von € 0,- monatlich berücksichtigt. Mindestens wird jedoch als Erwerbsunfähigkeitsrente die Rente gezahlt, die der Versicherte bei seiner vorausgegangenen Erwerbsunfähigkeit zuletzt bezog.

4. Rentendynamik

Alle laufenden Renten werden alljährlich in Abhängigkeit vom Ergebnis der Vermögensanlage der zvk sowie dem Risikoverlauf und der Entwicklung der Kosten entsprechend dem von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht genehmigten Geschäftsplan für Überschussverteilung angepasst.

§ 10

Zahlung der Leistungen

1. Die Rentenleistungen werden von der zvk direkt an die Leistungsempfänger ausgezahlt.
2. Die Rentenleistungen werden jeweils zu Beginn eines Kalendermonats fällig, und zwar erstmals für den Monat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen gemäß § 6 erfüllt werden. Alle Auszahlungen erfolgen bargeldlos.
3. Die Zahlung einer Rentenleistung endet mit dem Tod des Leistungsempfängers.
4. Vorzeitig endet die Zahlung von Erwerbsunfähigkeitsrente bei Wegfall der Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aufgrund voller Erwerbsminderung nach dem SGB VI oder der Unfallrente als Vollrente nach dem SGB VII.
5. Die Rentenleistungen werden letztmals für den Kalendermonat gezahlt, in dem sie nach Nr. 3 bzw. Nr. 4 enden.
6. Endet die Zahlung von Erwerbsunfähigkeitsrente vorzeitig, wird sie mit Bezug einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung unter Berücksichtigung zwischenzeitlich erwirtschafteter Überschüsse als Altersrente fortgezahlt.

§ 11

Unverfallbarkeit

1. Scheidet ein Arbeitnehmer vor Eintritt eines der in § 6 bezeichneten Versorgungsfälle aus einem unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Betrieb aus, so behält er die Anwartschaft auf die ZVK-Zukunft-Rente der zvk, wenn er zum Zeitpunkt des Ausscheidens die jeweils gültigen gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen erfüllt oder mindestens das 30. Lebensjahr vollendet und die Wartezeit gemäß § 7 erfüllt hat.
2. Aus der unverfallbaren Anwartschaft werden bei Eintritt des Versorgungsfalles Leistungen in Höhe der Summe der bis zum Zeitpunkt des vorzeitigen Ausscheidens erworbenen Versorgungsbausteine zuzüglich darauf entfallender Anteile aus etwaigen Überschussverteilungen gezahlt. Bei Eintritt einer Erwerbsunfähigkeit innerhalb von 36 Monaten nach dem Zeitpunkt des Ausscheidens erhöht sich die Leistung um die Versorgungsbausteine, die sich unter Berücksichtigung des in den letzten 36 Monaten tatsächlich gezahlten durchschnittlichen Verrentungsbeitrages bis zu dem Jahr einschließlich ergeben würden, in welchem der versicherte Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet.

Teil III. Grund- und Ergänzungsbeihilfen

1. Abschnitt Grundbeihilfen

§ 12

Leistungsarten

Die zvk gewährt den Beihilfeberechtigten im Sinne des § 4 Nr. 3 nach Maßgabe der Satzung und der nachstehenden Bestimmungen folgende Leistungen:

- a) eine Altersbeihilfe,
- b) Beihilfen zu Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung wegen verminderter Erwerbsfähigkeit,
- c) Beihilfen zu Renten der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn eine Erwerbsminderung von mindestens 50 v.H. vorliegt, soweit nicht eine Leistung gemäß Buchstabe a oder Buchstabe b zu gewähren ist.

§ 13

Leistungsvoraussetzungen

1. Die Leistungspflicht der zvk (Versorgungsfall) tritt – unbeschadet der Vorschriften des § 19 – mit dem Ausscheiden eines Arbeitnehmers aus dem Erwerbsleben ein, wenn ein Arbeitnehmer die erforderliche Wartezeit erfüllt hat und er
 - a) das 65. Lebensjahr vollendet hat oder
 - b) die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Vollrente in Anspruch nimmt oder

- c) einen Tatbestand erfüllt hat, der gegenüber einem gesetzlichen Sozialversicherungsträger einen Anspruch auf eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder Unfallrente bei einer Erwerbsminderung von mindestens 50 v.H. begründet.
- 2. Auf Antrag wird dem Arbeitnehmer eine vorzeitige Altersbeihilfe gewährt, wenn er nach Erfüllung der Wartezeit aus dem Erwerbsleben ausscheidet und das 60. Lebensjahr vollendet hat.
- 3. In den Fällen der Nr. 1 Buchstaben a und b und der Nr. 2 setzt der Leistungsanspruch voraus, dass das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben endgültig erfolgt ist.

§ 14

Leistungspflicht bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit

Tritt infolge eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit im Maler- und Lackiererhandwerk ein Versorgungsfall im Sinne der Bestimmungen der gesetzlichen Unfallversicherung ein, so werden die Beihilfen gemäß § 12 Buchstabe c ohne Wartezeiten gewährt.

§ 15

Wartezeiten

1. Als Wartezeiten gelten:

- a) Alle Zeiten eines Arbeitsverhältnisses zu Betrieben des Maler- und Lackiererhandwerks mit Sitz im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages.
- b) Alle Zeiten der Ausbildung und Beschäftigung als Jugendlicher in Betrieben des Maler- und Lackiererhandwerks mit Sitz im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages.
- c) Zeiten nachgewiesener Arbeitslosigkeit oder vorübergehender verminderter Erwerbsfähigkeit bis zur Gesamtdauer von 30 Monaten, soweit diese Zeiten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis oder an Zeiten der Ausbildung im Sinne des Buchstaben b in Betrieben des Maler- und Lackiererhandwerks mit Sitz im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages liegen.
- d) Zeiten eines Lehr- (Ausbildungs-) oder Anlernverhältnisses sowie Tätigkeitszeiten in Betrieben, die vom Geltungsbereich der Tarifverträge über die Zusatzversorgung im Baugewerbe, im Dachdeckerhandwerk, im Gerüstbaugewerbe, in der Steine- und Erden-Industrie und im Betonsteinhandwerk in Bayern sowie im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk erfasst werden, bis zu einer Dauer von 180 Monaten, sofern sie nach diesen Tarifverträgen als Wartezeiten gelten, der Antragsteller ihre Anrechnung beantragt hat und eine Wartezeit gemäß Nr. 3 Buchstabe b von mindestens 60 Monaten erfüllt ist.

Eine Anrechnung von Ausfallzeiten nach Nr. 3 Buchstabe c ist in diesen Fällen ausgeschlossen.

- 2. Auf Wartezeiten werden auch Zeiten gemäß Nr. 1 Buchstaben a bis d angerechnet, die vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages liegen. In Betrieben des Beitrittsgebietes müssen diese Zeiten in privaten Betrieben und/oder Produktionsgenossenschaften des Maler- und Lackiererhandwerks zurückgelegt sein. In handwerklich tätigen Malerabteilungen in volkseigenen Betrieben (VEB) und Kombinat werden Beschäftigungszeiten nur anerkannt, wenn diese Abteilungen in private Maler- und Lackiererbetriebe umgewandelt wurden.
- 3. a) Die Wartezeit beträgt 220 Monate.
- b) Davon müssen wenigstens 60 Monate innerhalb der letzten sieben Jahre vor Eintritt des Versorgungsfalles, bei berufsuntauglich (fachuntauglich) Geschriebenen (§ 16 Nr. 1) innerhalb der letzten sieben Jahre vor Eintritt der Untauglichkeit in einem unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Betrieb zurückgelegt sein.
- c) Zeiten der nachgewiesenen Arbeitslosigkeit oder der vorübergehenden verminderten Erwerbsfähigkeit (Nr. 1 Buchstabe c) werden auf die 60 Monate bis zu 24 Monaten angerechnet.
- d) Wurden bei der Berechnung der Wartezeiten Beschäftigungszeiten in VEB oder Kombinat berücksichtigt, so findet Buchstabe c keine Anwendung.
- e) Zeiten der Tätigkeit nach dem 1. Januar 1972, bei den Angestellten nach dem 1. Januar 1982, können grundsätzlich nur dann als Wartezeit anerkannt werden, wenn sie durch eine Lohnnachweiskarte bzw. einen Beschäftigungsnachweis für Angestellte nachgewiesen sind.
- f) Zeiten der Tätigkeit im Beitrittsgebiet in Betrieben des Maler- und Lackiererhandwerks ab dem 1. Januar 1991 werden nur dann als Wartezeiten anerkannt, wenn sie durch Lohnnachweiskarte oder Beschäftigungsnachweis nachgewiesen sind.

§ 16

Aufrechterhaltung der Versorgungsanwartschaften

- 1. Scheidet ein Versicherter, der die Wartezeiten gemäß § 15 Nr. 3 Buchstabe a und Nr. 3 Buchstabe b erfüllt hat, aus gesundheitlichen Gründen aus dem Maler- und Lackiererhandwerk aus und erklärt ihn ein Amtsarzt in der Bundesrepublik Deutschland oder ein Vertrauensarzt der Berufsgenossenschaft von diesem Zeitpunkt an für berufsuntauglich (fachuntauglich), so hat er dies der zvk zur Aufrechterhaltung des Anspruchs auf die Gewährung einer Altersbeihilfe unter Beifügung des ärztlichen Zeugnisses und des Nachweises über die Wartezeit zu melden.

Die zvk kann in allen Fällen weitere Nachweise auf ihre Kosten vom Versicherten verlangen.

Bei ausreichendem Nachweis hat die zvk die Untauglichkeit für das Maler- und Lackiererhandwerk anzuerkennen. Versagt sie die Anerkennung, so kann der Versicherte innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Zustellung des Bescheides eine arbeitsgerichtliche Entscheidung herbeiführen.

2. Nimmt ein Versicherter, der die Wartezeit gemäß § 15 Nr. 3 Buchstabe a erfüllt hat, eine selbstständige Tätigkeit im Maler- und Lackiererhandwerk auf, so hat er dies der zvk zur Aufrechterhaltung der Anwartschaft für die Gewährung einer Beihilfe zu melden. Die zvk gewährt Leistungen jedoch nur dann, wenn eine Tätigkeit im Maler- und Lackiererhandwerk von wenigstens 60 Monaten innerhalb der letzten 7 Jahre vor Eintritt des Versorgungsfalles nachgewiesen wird.

Für die Anrechnung von Zeiten ohne Arbeitsverhältnis im Maler- und Lackiererhandwerk gelten die Bestimmungen des § 15.

§ 17

Höhe der Grundbeihilfen

1. Die Altersbeihilfe beträgt monatlich 45,50 €.
2. Die Beihilfe zu einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder einer Unfallrente sowie in Fällen gemäß § 16 Nr. 1 beträgt monatlich 28,12 €.
3. An die Stelle der Beihilfe nach Nr. 2 tritt eine Beihilfe nach Nr. 1, sobald der Beihilfeempfänger das 65. Lebensjahr vollendet hat.
4. Beruhen die Leistungen ganz oder teilweise auf einer Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 15 Nr. 1 Buchstabe d, so werden Leistungen der betreffenden Zusatzversorgungskasse(n) auf die Leistungen der zvk angerechnet.
5. Die Beihilfen für Sofortrentner im Sinne des § 10 des abgelösten TV Zusatzversorgung vom 6. Februar 2004 in der Fassung vom 1. Dezember 2004 betragen in jedem Falle 28,12 € monatlich.

§ 18

Beginn und Dauer der Leistungsgewährung

1. Alle Beihilfen werden monatlich im Voraus gezahlt.
2. Die Beihilfen werden von dem Monat an, in dem der Versorgungsfall (§ 13) eingetreten ist, frühestens nach Ablauf des Monats, in dem das Erwerbseinkommen des Arbeitnehmers wegfällt, gewährt.
3. Die Zahlung der Beihilfe endet mit dem Ablauf des Kalendermonats, in dem der Leistungsempfänger verstorben oder sonst der Anspruch auf die gesetzliche Rente weggefallen ist bzw. die vom Unfallversicherungsträger anerkannte verminderte Erwerbsfähigkeit auf weniger als 50 v.H. festgesetzt wurde.

§ 19

Leistungsanspruch nach vorzeitigem Ausscheiden (Unverfallbarkeit)

1. Scheidet ein Arbeitnehmer aus der versicherungspflichtigen Tätigkeit bei einem unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Arbeitgeber vor Eintritt eines der in § 13 bezeichneten Versorgungsfälle aus, so behält er die Anwartschaft auf die Beihilfeleistungen der zvk
 - a) bei einem Ausscheiden frühestens zum 31. Dezember 2005:
wenn er zum Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens das 30. Lebensjahr vollendet hat und die Zugehörigkeit zu ein und demselben Arbeitgeber (Unternehmen) im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages mindestens fünf Jahre bestanden hat.
 - b) bei einem Ausscheiden vor dem 31. Dezember 2005:
wenn er bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens zehn Jahre oder bei mindestens zwölfjähriger Betriebszugehörigkeit mindestens drei Jahre bestanden hat.

§ 15 gilt mit Ausnahme der Nr. 3 Buchstaben b und c entsprechend: Der Ablauf der dort geregelten Wartezeiten wird durch das Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Maler- und Lackiererhandwerk nach Erfüllung der Voraussetzungen der Nr. 1 Satz 1 nicht berührt.

Die Höhe des unverfallbaren Teiles der Beihilfe ergibt sich aus dem Verhältnis der Jahre der Betriebszugehörigkeit zur möglichen Gewerbezugehörigkeit.

Als Jahre der Betriebszugehörigkeit in diesem Sinne rechnen alle zusammengehörenden Zeiten der Tätigkeit in ein und demselben Betrieb von mindestens fünf bzw. zehn Jahren nach Vollendung des 25. Lebensjahres. Unverschuldete Unterbrechungen der Betriebszugehörigkeit bis zur Dauer von insgesamt zwölf Monaten werden nicht als Unterbrechung angesehen.

Als Jahre möglicher Gewerbezugehörigkeit rechnen in jedem Falle die Jahre vom vollendeten 15. bis zum vollendeten 65. Lebensjahr (50 Jahre).

Berechnungsformel:

Volle Jahre der Betriebszugehörigkeit : 50 = Faktor zur Ermittlung des unverfallbaren Teils der Beihilfe nach § 17.
Liegt der Zeitpunkt des vorzeitigen Ausscheidens vor dem 1. Januar 2006, bleibt es bei dem der ursprünglichen Leistung zugrunde liegenden Unverfallbarkeitsfaktor gemäß § 12 Nr. 1 des TV Zusatzversorgung vom 6. Februar 2004 in der Fassung vom 1. Dezember 2004.

2. Scheidet ein Versicherter aus der versicherungspflichtigen Tätigkeit bei einem unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Arbeitgeber aus, ohne eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft zu haben, so erlischt das Versicherungsverhältnis zur Kasse, in jedem Falle der Arbeitslosigkeit jedoch erst nach sechs Monaten. Eine Abfindung wird nicht gezahlt. § 16 Nr. 2 bleibt unberührt.

Ein erloschenes Versicherungsverhältnis lebt wieder auf, wenn der Arbeitnehmer erneut eine versicherungspflichtige Tätigkeit in einem Betrieb gemäß § 1 Nr. 1 und Nr. 2 aufnimmt.

Dies gilt auch, wenn ein Versicherter wegen Arbeitslosigkeit in einem nicht von diesem Tarifvertrag erfassten Betrieb eine Tätigkeit aufnimmt und innerhalb der ersten sechs Monate nach dem Ausscheiden aus einem Betrieb gemäß § 1 Nr. 1 und Nr. 2 der Versorgungsfall eintritt.

3. Die Kasse hat einem versicherten Arbeitnehmer, der vor Eintritt des Versorgungsfalles aus der versicherungspflichtigen Tätigkeit im Maler- und Lackiererhandwerk ausgeschieden ist, auf Antrag nach Ablauf eines Jahres Auskunft darüber zu erteilen, ob für ihn die Voraussetzungen einer unverfallbaren betrieblichen Altersversorgung erfüllt sind und in welcher Höhe er Versorgungsleistungen bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze beanspruchen kann.
4. Für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte im Beitrittsgebiet gilt die Versorgungszusage als am 1. Januar 1991 abgegeben, sofern zu diesem Zeitpunkt bereits ein Arbeits- oder Anstellungsverhältnis zu einem Betrieb des Maler- und Lackiererhandwerks bestanden hat.

2. Abschnitt Ergänzungsbeihilfen

§ 20

Leistungsarten

Empfänger einer Grundbeihilfe erhalten eine befristete Ergänzungsbeihilfe.

§ 21

Höhe der Ergänzungsbeihilfen

1. Die Ergänzungsbeihilfe beträgt

- a) für Personen, die am 31. Dezember 2005 bereits Beihilfeempfänger waren und für Arbeitnehmer, die bis einschließlich 1948 geboren wurden,
höchstens € 39,50 je Monat
- b) für Arbeitnehmer des Geburtsjahrgangs 1949
höchstens € 39,- je Monat
- c) und sinkt für jeden folgenden Geburtsjahrgang jeweils um weitere € 0,50 monatlich bis auf
höchstens € 26,- je Monat
für den Geburtsjahrgang 1975.

Die Leistungen nach Nr. 1 werden abzüglich eines Betrages in Höhe von

– € 11,76 monatlich für Bezieher von Altersbeihilfe (außer Sofortrentner) und

– € 9,71 monatlich für Bezieher von Erwerbsminderungs- und Unfallrenten sowie für Sofortrentner

aus den in § 28 Nr. 1 Buchstabe c genannten Beitragsteilen finanziert.

Darüber hinausgehende Leistungen werden in Abhängigkeit von den Beschlüssen nach § 22 Nr. 2 bis zur Höhe der Beträge von € 11,76 monatlich bzw. € 9,71 monatlich als Gewinnzuschlag aus den in § 28 Nr. 3 genannten Mitteln gewährt.

2. Wird die Altersbeihilfe vor Vollendung des 65. Lebensjahres gewährt, so wird in Fällen, in denen der Versorgungsfall nach dem 31. Dezember 2005 eintritt, der nach Nr. 1 sich ergebende Betrag der Ergänzungsbeihilfe für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme um 0,5 v.H. des Gesamtbetrages aus Grund- und Ergänzungsbeihilfe gekürzt. Liegt ein Versorgungsfall nach § 13 Nr. 1 Buchstabe b vor, so erfolgt die Kürzung nur für die Monate, die in der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer Kürzung der Altersrente führen. Die Kürzungen werden bei dem durch Risikobeiträge finanzierten Teil der Ergänzungsbeihilfen (§ 28 Nr. 1 Buchstabe c) vorgenommen und sind in ihrer Höhe jeweils auf diesen Teil beschränkt.
3. Empfänger von Teilbeihilfen aus unverfallbaren Anwartschaften gemäß § 19 Nr. 1 erhalten entsprechend der Berechnungsvorschrift in § 19 Nr. 1 zeitanteilig gekürzte Ergänzungsbeihilfen. Liegt der Zeitpunkt des vorzeitigen Ausscheidens vor dem 1. Januar 2006, bleibt es bei dem der ursprünglichen Leistung zugrunde liegenden Unver-

fallbarkeitsfaktor gemäß § 12 Nr. 1 des TV Zusatzversorgung vom 6. Februar 2004 in der Fassung vom 1. Dezember 2004.

4. Beruhen die Leistungen ganz oder teilweise auf einer Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 15 Nr. 1 Buchstabe d, so werden die Leistungen der betreffenden Zusatzversorgungskasse(n) auf die Leistungen nach diesem Tarifvertrag angerechnet.

§ 22

Beginn und Laufdauer der Ergänzungsbeihilfen

1. Die Ergänzungsbeihilfen werden zusammen mit den Grundbeihilfen ausgezahlt.
2. Die Gewährung der Ergänzungsbeihilfen endet mit dem Wegfall des Anspruchs auf die Grundbeihilfe, spätestens jedoch zum 31. Dezember 2012. Reichen nach den Feststellungen des Verantwortlichen Aktuars die in § 28 Nr. 3 aufgeführten Mittel nicht aus, um die Gewährung des zeitabschnittsweise finanzierten Teils der Ergänzungsbeihilfen (§ 28 Nr. 3) durch Beschluss der Mitgliederversammlung mindestens bis zu der dem nächsten Bilanzstichtag folgenden ordentlichen Mitgliederversammlung zu verlängern, oder stellt der Verantwortliche Aktuar fest, dass zur Gewährung des beitragsfinanzierten Teils der Ergänzungsbeihilfen (§ 28 Nr. 1 Buchstabe c und Nr. 4) eine Erhöhung des Beitrags erforderlich ist, sollen die Leistungen entsprechend herabgesetzt oder vorzeitig eingestellt werden, sofern nicht die Tarifvertragsparteien zur Kompensation des zusätzlichen Finanzierungsbedarfes die Kürzung anderweitiger tariflicher Leistungen vereinbaren. Die betreffenden Entscheidungen der Tarifvertragsparteien werden durch Beschlüsse der Mitgliederversammlung umgesetzt, die der Zustimmung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht bedürfen.

Teil IV. Schlussbestimmungen

§ 23

Antragstellung, Nachweis und Meldepflichten

1. Nach Eintritt des Versorgungsfalles werden die Leistungen auf Antrag der versicherten Person von der zvk festgestellt. Der Antrag auf Gewährung einer ZVK-Zukunft-Rente oder einer Beihilfe ist schriftlich auf einem Vordruck der zvk unter Beantwortung der dort gestellten Fragen und unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen zu stellen. Jeder Antragsteller ist verpflichtet, die zur Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen und der Dauer der Rentengewährung erforderlichen Angaben zu machen und zu deren Glaubhaftmachung entsprechende Nachweise zu erbringen. Hierzu gehören insbesondere die Vorlage des Rentenbescheides der gesetzlichen Rentenversicherung oder der gesetzlichen Unfallversicherung bzw. entsprechender Nachweise berufsständischer Versorgungswerke sowie ein jährlicher Lebensnachweis, der im ersten Kalendervierteljahr zu erbringen ist.
2. Dem Antrag auf Gewährung einer Beihilfe sind außerdem beizufügen:
 - a) die nach §§ 15 und 16 erforderlichen Unterlagen über den Nachweis von Wartezeiten, insbesondere bei einem Antrag auf Wartezeitanrechnung nach § 15 Nr. 1 Buchstabe d ein Bescheid der betreffenden Zusatzversorgungskasse(n) über die Festsetzung oder Ablehnung von Leistungen und über die dort anerkannte Wartezeit;
 - b) für die Altersbeihilfe im Sinne von § 13 Nr. 1 Buchstabe a und Nr. 2 die Geburtsurkunde;
 - c) für die Beihilfen zur Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung der Rentenbescheid, aus dem sich der Eintritt einer Erwerbsminderung von mindestens 50 v.H. ergibt.
3. Änderungen des Namens, des Familienstandes, des Wohnsitzes, der Postanschrift und der Bankverbindung des Leistungsempfängers und der versicherten Person sind der zvk unaufgefordert und unverzüglich anzuzeigen.
4. Ereignisse, die auf die Gewährung oder Bemessung von Beihilfen oder von ZVK-Zukunft-Renten Einfluss haben, sind der zvk unverzüglich anzuzeigen. Insbesondere hat der Leistungsempfänger bei Zahlung von
 - ZVK-Zukunft-Erwerbsunfähigkeitsrente:
den Wegfall der Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aufgrund voller Erwerbsminderung nach dem SGB VI
 - Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit:
den Wegfall der Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aufgrund teilweiser oder voller Erwerbsminderung nach dem SGB VI
 - ZVK-Zukunft-Altersrente oder Altersbeihilfe jeweils vor Vollendung des 65. Lebensjahres:
den Wegfall der Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder ihre Beschränkung auf einen Teilbetrag unaufgefordert und unverzüglich schriftlich anzuzeigen.
5. Für die Gewährung einer ZVK-Zukunft-Altersrente bedarf es eines Antrages nicht, wenn der Versicherte das 65. Lebensjahr vollendet hat und bisher keinen Antrag bzw. keinen Antrag auf später beginnenden Leistungsbezug gestellt hat.
6. Zu Unrecht gewährte Leistungen werden von der zvk zurückgefordert.

§ 24

Abfindung von Kleinstrenten

Übersteigt der nach Eintritt des Versorgungsfalls festgestellte Monatsbetrag der Beihilfeleistungen oder der ZVK-Zukunft-Rente nicht 1 v.H. der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV, so ist die zvk berechtigt, anstelle einer laufenden Zahlung eine einmalige Kapitalzahlung zu leisten. Die Höhe dieser Leistung wird nach Maßgabe des technischen Geschäftsplans ermittelt. Mit der Einmalzahlung erlischt der Anspruch auf laufende Leistungen aus diesem Tarifvertrag. Eine Abfindung von Anwartschaften ist ausgeschlossen.

§ 25

Verpfändung, Abtretung, Fremdbezug

1. Ansprüche auf Leistungen können weder verpfändet noch abgetreten werden.
2. Ist ein Bezieher von Beihilfen oder ZVK-Zukunft-Rente entmündigt oder unter vorläufige Vormundschaft oder Pflegschaft gestellt, so ist die Leistung an den Vormund oder Pfleger zu zahlen.

§ 26

Verjährung

Ansprüche auf Leistungen verjähren nach fünf Jahren. Die Verjährung beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem die Leistung verlangt werden konnte.

§ 27

Aufbringung der Mittel

1. Die zur Erfüllung der Kassenleistungen erforderlichen Mittel werden von allen Arbeitgebern aufgebracht.
2. Der Arbeitgeber hat 2 v.H. des Lohn- bzw. Gehaltsanspruches der Arbeitnehmer, höchstens jedoch 2 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung im Sinne des § 125 SGB VI als Beitrag an die zvk abzuführen.
3. Der Beitrag gemäß Nr. 2 wird als Prozentsatz der Bruttolohnsumme erhoben. Bruttolohn ist:
 - a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte oder Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Brutto(arbeits)lohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht nach § 40 EStG pauschal besteuert werden,
 - b) der nach § 40a EStG pauschal zu versteuernde Brutto(arbeits)lohn,
 - c) der steuerfreie bzw. pauschal zu versteuernde (§ 40b Abs. 1 und 2 EStG), vom Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung aufgebrachte Betrag zur Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung, Unterstützungskasse, Direktzusage).Für Arbeitnehmer, die nicht dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen, wird der Berechnung der Lohn einschließlich der Sachbezüge zugrunde gelegt, der nach Satz 2 bei Geltung des deutschen Steuerrechts den Bruttolohn bilden würde.
4. Der Beitrag ist monatlich zu entrichten.
5. Die zvk hat Anspruch auf den Beitrag sowie auf rückständige Beiträge einschließlich Nebenforderungen. Die durch die Einziehung entstehenden Kosten sind vom Arbeitgeber zu tragen.

§ 28

Verwendung der Mittel

1. Die nachfolgend zu den Buchstaben a bis c aufgeführten Anteile des Beitragsaufkommens gemäß § 27 Nrn. 1 bis 3 sind für die folgenden Verwendungszwecke bestimmt:
 - a) für die Finanzierung der „ZVK-Zukunft-Renten“
 - für Beschäftigungszeiten vom 1. Januar 2006 bis 31. Dezember 2008:
1,0 v. H.
 - für Beschäftigungszeiten ab 1. Januar 2009:
1,1 v. H.der Bruttolohnsumme der Anspruchsberechtigten im Sinne des § 4 Nr. 2;
 - b) für die Finanzierung der Grundbeihilfen 1 v. H. der Bruttolohnsumme der Anspruchsberechtigten im Sinne des § 4 Nr. 3;

- c) als Risikobeiträge zur Finanzierung des Teils der Ergänzungsbeihilfen, der über die in Nr. 3 genannten Teilbeträge von monatlich € 11,76 bzw. € 9,71 bzw. über die entsprechend gekürzten Teilbeträge aus unverfallbaren Anwartschaften hinausgeht:

– bei den Anspruchsberechtigten im Sinne des § 4 Nr. 2:

für Beschäftigungszeiten vom 1. Januar 2006 bis 31. Dezember 2008:

1 v. H. der Bruttolohnsumme

für Beschäftigungszeiten ab 1. Januar 2009:

0,9 v. H der Bruttolohnsumme,

– bei den Anspruchsberechtigten im Sinne des § 4 Nr. 3:

1 v. H. der Bruttolohnsumme.

Soweit der in Satz 1 zu Buchstabe c aufgeführte Anteil des Beitragsaufkommens nach den Feststellungen des Verantwortlichen Aktuars nicht zur Finanzierung der Ergänzungsbeihilfen benötigt wird und die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht zustimmt, wird bei den Anspruchsberechtigten im Sinne des § 4 Nr. 2 der für diesen Verwendungszweck bestimmte Anteil herabgesetzt und statt dessen der in Satz 1 zu Buchstabe a genannte Anteil des Beitragsaufkommens in gleichem Umfang erhöht. Zur Vorbereitung einer solchen Entscheidung berichtet der Verantwortliche Aktuar jährlich den Mitgliedern der zvk.

Im Übrigen treffen die Tarifvertragsparteien eine neue Vereinbarung über den Verwendungszweck bzgl. des in Satz 1 zu Buchstabe c aufgeführten Anteils des Beitragsaufkommens, sofern die tarifvertragliche Verpflichtung zur Gewährung von Ergänzungsbeihilfen bei fortbestehender Beitragspflicht vorzeitig endet.

2. Etwaige Überschüsse sind zur Erhöhung oder Ergänzung der Leistungen bzw. zur Ermäßigung von Beiträgen, nicht jedoch der monatlich zu entrichtenden Beiträge nach § 27 Nr. 2, zu verwenden.

3. Von den Ergänzungsbeihilfen (Vollbeihilfen) werden Teilbeträge in Abhängigkeit von den Beschlüssen gemäß § 22 Nr. 2 bis zur Höhe von

– monatlich bis zu € 11,76 für Bezieher von Altersbeihilfe (außer Sofortrentner) und

– monatlich bis zu € 9,71 für Bezieher von Erwerbsminderungs- und Unfallrenten sowie für Sofortrentner

und die entsprechend niedrigeren Teilbeträge aus unverfallbaren Anwartschaften aufgrund eines jeweils von der Mitgliederversammlung zu fassenden Beschlusses unmittelbar aus der gemäß § 7 Nr. 6 Buchstabe a der Satzung der zvk gebildeten Rückstellung für erfolgsabhängige und erfolgsunabhängige Beitragsrückerstattung finanziert. Der Beschluss bedarf der Unbedenklichkeitserklärung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht.

Für Teilbeihilfen aus unverfallbaren Anwartschaften kürzen sich die in Satz 1 angegebenen Teilbeträge entsprechend den jeweiligen Unverfallbarkeitsfaktoren.

4. Überschüsse aus der Rechnungslegung für den die in Nr. 3 genannten Teilbeträge von € 11,76 monatlich bzw. € 9,71 monatlich übersteigenden Anteil der Ergänzungsbeihilfen werden in eine Rückstellung für Ergänzungsbeihilfen überführt. Der Verantwortliche Aktuar überprüft jährlich, in welchem Umfang die Mittel aus dieser Rückstellung für die Finanzierung der Ergänzungsbeihilfen benötigt werden. Soweit danach eine Freisetzung von Mitteln möglich ist, werden diese mit Zustimmung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht nach den Regeln des Geschäftsplans zur Überschussverteilung verwendet.

§ 29

Auswirkungen von Beitragsrückständen auf die Leistungshöhe

Können Beiträge nicht beigetrieben werden, so wirkt sich dies wie folgt auf die Leistungsansprüche gegen die zvk aus:

- a) ZVK-Zukunft-Renten sind nur in der Höhe zu leisten, die den tatsächlich geleisteten Beitragszahlungen entspricht, zuzüglich darauf entfallender Überschussanteile.
- b) Die Ansprüche der Versicherten auf Beihilfeleistungen bleiben von Beitragsrückständen unberührt.

§ 30

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der zvk gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die zvk ist Wiesbaden.

§ 31

Verhältnis zu betrieblichen Altersversorgungszusagen

Ein Arbeitgeber, der nach § 27 zur Aufbringung von Beiträgen zur zvk verpflichtet ist und einem Arbeitnehmer, der unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fällt, vor Inkrafttreten des Tarifvertrages eine Zusage auf eine betriebliche Altersversorgung gemacht hat, kann die Zusage durch die Versorgungszusage dieses Tarifvertrages ersetzen, sofern die betriebliche Versorgungsregelung dies zulässt.

§ 32

Betriebsrentengesetz

Die Vorschriften der §§ 2 bis 5, 16, 27 und 28 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG) finden auf Ansprüche nach diesem Tarifvertrag keine Anwendung.

§ 33

Verfahren

1. Das Verfahren wird in einem besonderen Tarifvertrag geregelt.
2. Soweit die vorstehenden Bestimmungen technische Verfahrensvorschriften beinhalten, ist die zvk befugt, solche Bestimmungen zu treffen, die durch eine Vereinfachung des Verfahrens die günstigsten Wirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewährleisten.

§ 34

Durchführung des Vertrages

1. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, sich für die Durchführung dieses Vertrages einzusetzen.
2. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen.
3. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Vertrages verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich in Verhandlungen einzutreten. Ist eine Einigung nicht zu erzielen, so kann jede der Tarifvertragsparteien die zentrale Schiedskommission nach Abschnitt III Nr. 2 des Tarifvertrages über ein Schieds- und Schlichtungsabkommen für das Maler- und Lackiererhandwerk vom 10. August 1971 anrufen.

§ 35

In-Kraft-Treten, Übergangsbestimmungen und Laufdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2006 in Kraft. Er ersetzt ab diesem Zeitpunkt die zum 31. Dezember 2005 ohne Nachwirkung endenden Tarifverträge über eine überbetriebliche Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk (TV Zusatzversorgung) und über eine ergänzende überbetriebliche Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk (TV ergänzende Zusatzversorgung) jeweils vom 6. Februar 2004 in der Fassung vom 1. Dezember 2004.
2. In Versorgungsfällen, die vor dem 1. Januar 2006 eintreten, werden für Rentenbezugszeiten bis zum 31. Dezember 2005 Grund- und Ergänzungsbeihilfen auf der Grundlage der beiden zum 31. Dezember 2005 endenden Tarifverträge geleistet. Für Rentenbezugszeiten ab 1. Januar 2006 werden die laufenden Beihilfeleistungen nach Maßgabe der Bestimmungen in den §§ 17, 19 und 21 dieses Tarifvertrages neu festgesetzt und gezahlt.
3. Die Bestimmungen der §§ 20 bis 22 verlieren mit Ablauf des 31. Dezember 2012 ihre Gültigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Im Übrigen kann dieser Tarifvertrag mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende, erstmalig zum 31. Dezember 2012, gekündigt werden.

Anlage 3

(zu § 1 Absatz 3)

Tarifvertrag über eine zusätzliche Altersversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk vom 23. November 2005

Teil I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (außer Saarland).

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Betriebe, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk (RTV Maler-Lackierer) in der jeweils geltenden Fassung fallen.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften der gesetzlichen Rentenversicherung – Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) – in der jeweils gültigen Fassung – versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, ausgenommen Lehrlinge (Auszubildende) und jugendliche Arbeitnehmer.

§ 2

Zusatzversorgungskasse des Maler- und Lackiererhandwerks

Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht eine Zusatzversorgungskasse (nachfolgend zvk genannt) in der Form eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit im Sinne des Versicherungsaufsichtsgesetzes.

§ 3

Versicherungsnehmer und Zweck der Zusatzversorgungskasse

1. Versicherungsnehmer sind die Mitglieder der zvk.

2. Die zvk gewährt ergänzend zur gesetzlichen Altersrente sowie zu gesetzlichen Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung zusätzliche Versorgungsleistungen aus dem von den Arbeitgebern gemäß § 27 aufgebracht Beitragsaufkommen.

§ 4

Anspruchsberechtigte

1. Kreis der Versicherten:

Versichert sind die Arbeitnehmer, die in einem unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Betrieb eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

2. Arbeitnehmer, die nach dem Jahr 1975 geboren wurden, und solche, die vor dem 1. Januar 2006 noch nicht zum Kreis der bei der zvk im Beihilfesystem Versicherten gehört haben, erhalten Leistungen nach Maßgabe der Bestimmungen in Teil II dieses Tarifvertrages (ZVK-Zukunft-Renten).

3. Vor dem 1. Januar 1976 geborene Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2005 bereits zum Kreis der bei der zvk im Beihilfesystem Versicherten gehören und die Personen, die zu diesem Stichtag bereits Beihilfeleistungen nach den abgelösten Tarifverträgen über eine überbetriebliche Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk (TV Zusatzversorgung) und über eine ergänzende überbetriebliche Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk (TV ergänzende Zusatzversorgung) jeweils vom 6. Februar 2004 in der Fassung vom 1. Dezember 2004 beziehen, erhalten Grundbeihilfen und befristete Ergänzungsbeihilfen nach Maßgabe der Bestimmungen in Teil III dieses Tarifvertrages.

Teil II. ZVK-Zukunft-Rente

§ 5

Leistungsarten

Versicherte Arbeitnehmer im Sinne des § 4 Nr. 2 erhalten nach Maßgabe der Satzung und der nachstehenden Bestimmungen folgende Leistungen aus einer Beitragszusage mit Mindestleistung:

a) Altersrente

b) Erwerbsunfähigkeitsrente.

§ 6

Leistungsvoraussetzungen

1. Altersrente wird gezahlt, wenn der versicherte Arbeitnehmer nach Erfüllung der Wartezeit einen Tatbestand erfüllt, der gegenüber dem gesetzlichen Rentenversicherungsträger einen Anspruch auf eine Altersrente begründet, oder wenn der versicherte Arbeitnehmer nach Erfüllung der Wartezeit das 65. Lebensjahr vollendet hat. Auf Antrag des Versicherten kann der Leistungsbeginn auf einen Zeitpunkt nach Vollendung des 65. Lebensjahres verschoben werden.
2. Erwerbsunfähigkeitsrente wird gezahlt, wenn der versicherte Arbeitnehmer nach Erfüllung der Wartezeit einen Tatbestand erfüllt, der gegenüber dem gesetzlichen Rentenversicherungsträger einen Anspruch auf eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aufgrund voller Erwerbsminderung nach dem SGB VI begründet, oder wenn nach dem SGB VII ein Anspruch auf eine Versichertenrente aus der gesetzlichen Unfallversicherung als Vollrente besteht.
3. Altersrente bzw. Erwerbsunfähigkeitsrente werden auch dann gezahlt, wenn der versicherte Arbeitnehmer einen Tatbestand erfüllt, der den in den Nrn. 1 und 2 genannten Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung vergleichbare Rentenleistungen nach der Versorgungsordnung eines berufsständischen Versorgungswerkes begründet.
4. In allen Fällen der Nrn. 1 bis 3 ruht der Leistungsanspruch, solange der Versicherte Erwerbseinkommen bezieht.

§ 7

Wartezeit

Die Wartezeit ist erfüllt, wenn insgesamt 36 beitragspflichtige Monate nachgewiesen sind.

§ 8

Höhe des Verrentungsbeitrags

Für jeden versicherten Arbeitnehmer wird ein Beitrag in Höhe von 1 v.H. seines individuellen Anteils an der Brutto-lohnsumme im Sinne von § 27 Nr. 3 für die Verrentung zugrunde gelegt.

Der Verrentungsbeitrag erhöht sich, wenn und soweit gemäß § 28 Nr. 1 Satz 2 zusätzliche Anteile des Beitragsaufkommens für die Finanzierung der Zusatzrenten zur Verfügung stehen.

§ 9

Leistungshöhe

1. Versorgungsbausteine

Für jeden Verrentungsbeitrag wird entsprechend dem Geschäftsplan ein Versorgungsbaustein erworben. Wird die laufende Beitragszahlung vor Rentenzahlungsbeginn eingestellt (Beitragsfreistellung), ist das Anwachsen der Versorgungsbausteine auf den bei der Einstellung der Beitragszahlung erreichten Stand beschränkt. Die während der Anwartschaftsphase erwirtschafteten Überschüsse werden auf die erworbenen Versorgungsbausteine gutgeschrieben.

2. Altersrente

- a) Die Altersrente ab dem vollendeten 65. Lebensjahr wird berechnet aus der Summe der bis zum Eintritt des Versorgungsfalles angesammelten Versorgungsbausteine zuzüglich darauf entfallender Anteile aus etwaigen Überschussverteilungen.
- b) Wenn die Inanspruchnahme der Altersrente vor dem vollendeten 65. Lebensjahr erfolgt, werden die Versorgungsbausteine zuzüglich darauf entfallender Anteile aus etwaigen Überschussverteilungen entsprechend dem technischen Geschäftsplan nach versicherungsmathematischen Grundsätzen reduziert.
- c) Bei Inanspruchnahme der Altersrente nach Vollendung des 65. Lebensjahres werden die angesammelten Versorgungsbausteine zuzüglich darauf entfallender Anteile aus etwaigen Überschussverteilungen entsprechend dem Geschäftsplan nach versicherungsmathematischen Grundsätzen erhöht.
- d) In den Fällen der Buchstaben a) bis c) wird mindestens der Rentenbetrag gezahlt, der sich aus der Summe der eingezahlten Verrentungsbeiträge i.S. des § 8 abzüglich der rechnerisch für den biometrischen Risikoausgleich erforderlichen Beträge errechnet.

3. Erwerbsunfähigkeitsrente

Die Erwerbsunfähigkeitsrente wird berechnet aus der Summe der bis zum Eintritt des Versorgungsfalles angesammelten Versorgungsbausteine zuzüglich darauf entfallender Anteile aus etwaigen Überschussverteilungen erhöht um die Versorgungsbausteine, die sich unter Berücksichtigung des in den letzten 36 Monaten tatsächlich gezahlten durchschnittlichen Verrentungsbeitrages bis zu dem Jahr einschließlich ergeben würden, in welchem der versicherte Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet.

Hat der Versicherte nach vorübergehender Erwerbsunfähigkeit wieder eine Tätigkeit in einem vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Betrieb (nachfolgend: Maler- und Lackiererhandwerk) aufgenommen und wird erneut erwerbsunfähig, wird für die Zeit des vergangenen Rentenbezuges ein Beitrag in Höhe von € 0,- monatlich berück-

sichtigt. Mindestens wird jedoch als Erwerbsunfähigkeitsrente die Rente gezahlt, die der Versicherte bei seiner vorausgegangenen Erwerbsunfähigkeit zuletzt bezog.

4. Rentendynamik

Alle laufenden Renten werden alljährlich in Abhängigkeit vom Ergebnis der Vermögensanlage der zvk sowie dem Risikoverlauf und der Entwicklung der Kosten entsprechend dem von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht genehmigten Geschäftsplan für Überschussverteilung angepasst.

§ 10

Zahlung der Leistungen

1. Die Rentenleistungen werden von der zvk direkt an die Leistungsempfänger ausgezahlt.
2. Die Rentenleistungen werden jeweils zu Beginn eines Kalendermonats fällig, und zwar erstmals für den Monat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen gemäß § 6 erfüllt werden. Alle Auszahlungen erfolgen bargeldlos.
3. Die Zahlung einer Rentenleistung endet mit dem Tod des Leistungsempfängers.
4. Vorzeitig endet die Zahlung von Erwerbsunfähigkeitsrente bei Wegfall der Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aufgrund voller Erwerbsminderung nach dem SGB VI oder der Unfallrente als Vollrente nach dem SGB VII.
5. Die Rentenleistungen werden letztmals für den Kalendermonat gezahlt, in dem sie nach Nr. 3 bzw. Nr. 4 enden.
6. Endet die Zahlung von Erwerbsunfähigkeitsrente vorzeitig, wird sie mit Bezug einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung unter Berücksichtigung zwischenzeitlich erwirtschafteter Überschüsse als Altersrente fortgezahlt.

§ 11

Unverfallbarkeit

1. Scheidet ein Arbeitnehmer vor Eintritt eines der in § 6 bezeichneten Versorgungsfälle aus einem unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Betrieb aus, so behält er die Anwartschaft auf die ZVK-Zukunft-Renten der zvk, wenn er zum Zeitpunkt des Ausscheidens die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen gemäß § 1 b Abs. 3 i. V. m. Abs. 1 BetrAVG erfüllt hat oder mindestens das 30. Lebensjahr vollendet und die Wartezeit gemäß § 7 erfüllt hat.
2. Aus der unverfallbaren Anwartschaft werden bei Eintritt des Versorgungsfalles Leistungen in Höhe der Summe der bis zum Zeitpunkt des vorzeitigen Ausscheidens erworbenen Versorgungsbausteine zuzüglich darauf entfallender Anteile aus etwaigen Überschussverteilungen gezahlt. Bei Eintritt einer Erwerbsunfähigkeit innerhalb von 36 Monaten nach dem Zeitpunkt des Ausscheidens erhöht sich die Leistung um die Versorgungsbausteine, die sich unter Berücksichtigung des in den letzten 36 Monaten tatsächlich gezahlten durchschnittlichen Verrentungsbeitrages bis zu dem Jahr einschließlich ergeben würden, in welchem der versicherte Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet.

Teil III. Grund- und Ergänzungsbeihilfen

1. Abschnitt Grundbeihilfen

§ 12

Leistungsarten

Die zvk gewährt den Beihilfeberechtigten im Sinne des § 4 Nr. 3 nach Maßgabe der Satzung und der nachstehenden Bestimmungen folgende Leistungen:

- a) eine Altersbeihilfe,
- b) Beihilfen zu Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung wegen verminderter Erwerbsfähigkeit,
- c) Beihilfen zu Renten der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn eine Erwerbsminderung von mindestens 50 v.H. vorliegt, soweit nicht eine Leistung gemäß Buchstabe a oder Buchstabe b zu gewähren ist.

§ 13

Leistungsvoraussetzungen

1. Die Leistungspflicht der zvk (Versorgungsfall) tritt – unbeschadet der Vorschriften des § 19 – mit dem Ausscheiden eines Arbeitnehmers aus dem Erwerbsleben ein, wenn ein Arbeitnehmer die erforderliche Wartezeit erfüllt hat und er
 - a) das 65. Lebensjahr vollendet hat oder
 - b) die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Vollrente in Anspruch nimmt oder
 - c) einen Tatbestand erfüllt hat, der gegenüber einem gesetzlichen Sozialversicherungsträger einen Anspruch auf eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder Unfallrente bei einer Erwerbsminderung von mindestens 50 v.H. begründet.

2. Auf Antrag wird dem Arbeitnehmer eine vorzeitige Altersbeihilfe gewährt, wenn er nach Erfüllung der Wartezeit aus dem Erwerbsleben ausscheidet und das 60. Lebensjahr vollendet hat.
3. In den Fällen der Nr. 1 Buchstaben a und b und der Nr. 2 setzt der Leistungsanspruch voraus, dass das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben endgültig erfolgt ist.

§ 14

Leistungspflicht bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit

Tritt infolge eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit im Maler- und Lackiererhandwerk ein Versorgungsfall im Sinne der Bestimmungen der gesetzlichen Unfallversicherung ein, so werden die Beihilfen gemäß § 12 Buchstabe c ohne Wartezeiten gewährt.

§ 15

Wartezeiten

1. Als Wartezeiten gelten:

- a) Alle Zeiten, in denen ein Arbeitsverhältnis zu Betrieben des Maler- und Lackiererhandwerks gemäß § 1 Nr. 2 bestand.
- b) Alle Zeiten der Ausbildung und Beschäftigung als Jugendlicher im Maler- und Lackiererhandwerk.
- c) Zeiten nachgewiesener Arbeitslosigkeit oder vorübergehender verminderter Erwerbsfähigkeit bis zur Gesamtdauer von 30 Monaten, soweit diese Zeiten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis oder an Zeiten der Ausbildung im Sinne des Buchstaben b im Maler- und Lackiererhandwerk liegen.
- d) Zeiten eines Lehr- (Ausbildungs-) oder Anlernverhältnisses sowie Tätigkeitszeiten in Betrieben, die vom Geltungsbereich der Tarifverträge über die Zusatzversorgung im Baugewerbe, im Dachdeckerhandwerk, im Gerüstbaugewerbe, in der Steine- und Erden-Industrie und im Betonsteinhandwerk in Bayern sowie im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk erfasst werden, bis zu einer Dauer von 180 Monaten, sofern sie nach diesen Tarifverträgen als Wartezeiten gelten, der Antragsteller ihre Anrechnung beantragt hat und eine Wartezeit gemäß Nr. 3 Buchstabe b von mindestens 60 Monaten erfüllt ist.

Eine Anrechnung von Ausfallzeiten nach Nr. 3 Buchstabe c ist in diesen Fällen ausgeschlossen.

2. Auf Wartezeiten werden auch Zeiten gemäß Nr. 1 Buchstaben a bis d angerechnet, die vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages liegen. In Betrieben des Beitrittsgebietes müssen diese Zeiten in privaten Betrieben und/oder Produktionsgenossenschaften des Maler- und Lackiererhandwerks zurückgelegt sein. In handwerklich tätigen Malerabteilungen in volkseigenen Betrieben (VEB) und Kombinat werden Beschäftigungszeiten nur anerkannt, wenn diese Abteilungen in private Maler- und Lackiererbetriebe umgewandelt wurden.
3. a) Die Wartezeit beträgt 220 Monate.
 - b) Davon müssen wenigstens 60 Monate innerhalb der letzten sieben Jahre vor Eintritt des Versorgungsfalles, bei berufsuntauglich (fachuntauglich) Geschriebenen (§ 16 Nr. 1) innerhalb der letzten sieben Jahre vor Eintritt der Untauglichkeit in einem unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Betrieb zurückgelegt sein.
 - c) Zeiten der nachgewiesenen Arbeitslosigkeit oder der vorübergehenden verminderten Erwerbsfähigkeit (Nr. 1 Buchstabe c) werden auf die 60 Monate bis zu 24 Monaten angerechnet.
 - d) Wurden bei der Berechnung der Wartezeiten Beschäftigungszeiten in VEB oder Kombinat berücksichtigt, so findet Buchstabe c keine Anwendung.
 - e) Zeiten der Tätigkeit nach dem 1. Januar 1972, bei den Angestellten nach dem 1. Januar 1982, können grundsätzlich nur dann als Wartezeit anerkannt werden, wenn sie durch eine Lohnnachweiskarte bzw. einen Beschäftigungsnachweis für Angestellte nachgewiesen sind.
 - f) Zeiten der Tätigkeit im Beitrittsgebiet in Betrieben des Maler- und Lackiererhandwerks ab dem 1. Januar 1991 werden nur dann als Wartezeiten anerkannt, wenn sie durch Lohnnachweiskarte oder Beschäftigungsnachweis nachgewiesen sind.

§ 16

Aufrechterhaltung der Versorgungsanswartschaften

1. Scheidet ein Versicherter, der die Wartezeiten gemäß § 15 Nr. 3 Buchstabe a und Nr. 3 Buchstabe b erfüllt hat, aus gesundheitlichen Gründen aus dem Maler- und Lackiererhandwerk aus und erklärt ihn ein Amtsarzt in der Bundesrepublik Deutschland oder ein Vertrauensarzt der Berufsgenossenschaft von diesem Zeitpunkt an für berufsuntauglich (fachuntauglich), so hat er dies der zvk zur Aufrechterhaltung des Anspruchs auf die Gewährung einer Altersbeihilfe unter Beifügung des ärztlichen Zeugnisses und des Nachweises über die Wartezeit zu melden.

Die zvk kann in allen Fällen weitere Nachweise auf ihre Kosten vom Versicherten verlangen.

Bei ausreichendem Nachweis hat die zvk die Untauglichkeit für das Maler- und Lackiererhandwerk anzuerkennen. Versagt sie die Anerkennung, so kann der Versicherte innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Zustellung des Bescheides eine arbeitsgerichtliche Entscheidung herbeiführen.

2. Nimmt ein Versicherter, der die Wartezeit gemäß § 15 Nr. 3 Buchstabe a erfüllt hat, eine selbständige Tätigkeit im Maler- und Lackiererhandwerk auf, so hat er dies der zvk zur Aufrechterhaltung der Anwartschaft für die Gewährung einer Beihilfe zu melden. Die zvk gewährt Leistungen jedoch nur dann, wenn eine Tätigkeit im Maler- und Lackiererhandwerk von wenigstens 60 Monaten innerhalb der letzten 7 Jahre vor Eintritt des Versorgungsfalles nachgewiesen wird.

Für die Anrechnung von Zeiten ohne Arbeitsverhältnis im Maler- und Lackiererhandwerk gelten die Bestimmungen des § 15.

§ 17

Höhe der Grundbeihilfen

1. Die Altersbeihilfe beträgt monatlich 45,50 €.
2. Die Beihilfe zu einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder einer Unfallrente sowie in Fällen gemäß § 16 Nr. 1 beträgt monatlich 28,12 €.
3. An die Stelle der Beihilfe nach Nr. 2 tritt eine Beihilfe nach Nr. 1, sobald der Beihilfeempfänger das 65. Lebensjahr vollendet hat.
4. Beruhen die Leistungen ganz oder teilweise auf einer Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 15 Nr. 1 Buchstabe d, so werden Leistungen der betreffenden Zusatzversorgungskasse(n) auf die Leistungen der zvk angerechnet.
5. Die Beihilfen für Sofortrentner im Sinne des § 10 des abgelösten TV Zusatzversorgung vom 6. Februar 2004 in der Fassung vom 1. Dezember 2004 betragen in jedem Falle 28,12 € monatlich.

§ 18

Beginn und Dauer der Leistungsgewährung

1. Alle Beihilfen werden monatlich im Voraus gezahlt.
2. Die Beihilfen werden von dem Monat an, in dem der Versorgungsfall (§ 13) eingetreten ist, frühestens nach Ablauf des Monats, in dem das Erwerbseinkommen des Arbeitnehmers wegfällt, gewährt.
3. Die Zahlung der Beihilfe endet mit dem Ablauf des Kalendermonats, in dem der Leistungsempfänger verstorben oder sonst der Anspruch auf die gesetzliche Rente weggefallen ist bzw. die vom Unfallversicherungsträger anerkannte verminderte Erwerbsfähigkeit auf weniger als 50 v.H. festgesetzt wurde.

§ 19

Leistungsanspruch nach vorzeitigem Ausscheiden (Unverfallbarkeit)

1. Scheidet ein Arbeitnehmer aus der versicherungspflichtigen Tätigkeit bei einem unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Arbeitgeber vor Eintritt eines der in § 13 bezeichneten Versorgungsfälle aus, so behält er die Anwartschaft auf die Beihilfeleistungen der zvk
 - a) bei einem Ausscheiden frühestens zum 31. Dezember 2005:
wenn er zum Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens das 30. Lebensjahr vollendet hat und die Zugehörigkeit zu ein und demselben Arbeitgeber (Unternehmen) im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages mindestens fünf Jahre bestanden hat.
 - b) bei einem Ausscheiden vor dem 31. Dezember 2005:
wenn er bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens zehn Jahre oder bei mindestens zwölfjähriger Betriebszugehörigkeit mindestens drei Jahre bestanden hat.

§ 15 gilt mit Ausnahme der Nr. 3 Buchstaben b und c entsprechend: Der Ablauf der dort geregelten Wartezeiten wird durch das Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Maler- und Lackiererhandwerk nach Erfüllung der Voraussetzungen der Nr. 1 Satz 1 nicht berührt.

Die Höhe des unverfallbaren Teiles der Beihilfe ergibt sich aus dem Verhältnis der Jahre der Betriebszugehörigkeit zur möglichen Gewerbezugehörigkeit.

Als Jahre der Betriebszugehörigkeit in diesem Sinne rechnen alle zusammengehörenden Zeiten der Tätigkeit in ein und demselben Betrieb von mindestens fünf bzw. zehn Jahren nach Vollendung des 25. Lebensjahres. Unverschuldete Unterbrechungen der Betriebszugehörigkeit bis zur Dauer von insgesamt zwölf Monaten werden nicht als Unterbrechung angesehen.

Als Jahre möglicher Gewerbezugehörigkeit rechnen in jedem Falle die Jahre vom vollendeten 15. bis zum vollendeten 65. Lebensjahr (50 Jahre).

Berechnungsformel:

Volle Jahre der Betriebszugehörigkeit : 50 = Faktor zur Ermittlung des unverfallbaren Teils der Beihilfe nach § 17.

Liegt der Zeitpunkt des vorzeitigen Ausscheidens vor dem 1. Januar 2006, bleibt es bei dem der ursprünglichen Leistung zugrunde liegenden Unverfallbarkeitsfaktor gemäß § 12 Nr. 1 des TV Zusatzversorgung vom 6. Februar 2004 in der Fassung vom 1. Dezember 2004.

2. Scheidet ein Versicherter aus der versicherungspflichtigen Tätigkeit bei einem unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Arbeitgeber aus, ohne eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft zu haben, so erlischt das Versicherungsverhältnis zur Kasse, in jedem Falle der Arbeitslosigkeit jedoch erst nach sechs Monaten. Eine Abfindung wird nicht gezahlt. § 16 Nr. 2 bleibt unberührt.

Ein erloschenes Versicherungsverhältnis lebt wieder auf, wenn der Arbeitnehmer erneut eine versicherungspflichtige Tätigkeit in einem Betrieb gemäß § 1 Nr. 1 und Nr. 2 aufnimmt.

Dies gilt auch, wenn ein Versicherter wegen Arbeitslosigkeit in einem nicht von diesem Tarifvertrag erfassten Betrieb eine Tätigkeit aufnimmt und innerhalb der ersten sechs Monate nach dem Ausscheiden aus einem Betrieb gemäß § 1 Nr. 1 und Nr. 2 der Versorgungsfall eintritt.

3. Die Kasse hat einem versicherten Arbeitnehmer, der vor Eintritt des Versorgungsfalles aus der versicherungspflichtigen Tätigkeit im Maler- und Lackiererhandwerk ausgeschieden ist, auf Antrag nach Ablauf eines Jahres Auskunft darüber zu erteilen, ob für ihn die Voraussetzungen einer unverfallbaren betrieblichen Altersversorgung erfüllt sind und in welcher Höhe er Versorgungsleistungen bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze beanspruchen kann.
4. Für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte im Beitrittsgebiet gilt die Versorgungszusage als am 1. Januar 1991 abgegeben, sofern zu diesem Zeitpunkt bereits ein Arbeits- oder Anstellungsverhältnis zu einem Betrieb des Maler- und Lackiererhandwerks bestanden hat.

2. Abschnitt Ergänzungsbeihilfen

§ 20

Leistungsarten

Empfänger einer Grundbeihilfe erhalten eine befristete Ergänzungsbeihilfe.

§ 21

Höhe der Ergänzungsbeihilfen

1. Die Ergänzungsbeihilfe beträgt

- a) für Personen, die am 31. Dezember 2005 bereits Beihilfeempfänger waren und für Arbeitnehmer, die bis einschließlich 1948 geboren wurden,
höchstens € 39,50 je Monat
- b) für Arbeitnehmer des Geburtsjahrgangs 1949
höchstens € 39,- je Monat
- c) und sinkt für jeden folgenden Geburtsjahrgang jeweils um weitere € 0,50 monatlich bis auf
höchstens € 26,- je Monat
für den Geburtsjahrgang 1975.

Die Leistungen nach Nr. 1 werden abzüglich eines Betrages in Höhe von

- € 11,76 monatlich für Bezieher von Altersbeihilfe (außer Sofortrentner) und
- € 9,71 monatlich für Bezieher von Erwerbsminderungs- und Unfallrenten sowie für Sofortrentner

aus den in § 28 Nr. 1 Buchstabe c genannten Beitragsteilen finanziert.

Darüber hinausgehende Leistungen werden in Abhängigkeit von den Beschlüssen nach § 22 Nr. 2 bis zur Höhe der Beträge von € 11,76 monatlich bzw. € 9,71 monatlich als Gewinnzuschlag aus den in § 28 Nr. 3 genannten Mitteln gewährt.

2. Wird die Altersbeihilfe vor Vollendung des 65. Lebensjahres gewährt, so wird in Fällen, in denen der Versorgungsfall nach dem 31. Dezember 2005 eintritt, der nach Nr. 1 sich ergebende Betrag der Ergänzungsbeihilfe für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme um 0,5 v.H. des Gesamtbetrages aus Grund- und Ergänzungsbeihilfe gekürzt. Liegt ein Versorgungsfall nach § 13 Nr. 1 Buchstabe b vor, so erfolgt die Kürzung nur für die Monate, die in der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer Kürzung der Altersrente führen. Die Kürzungen werden bei dem durch Risikobeiträge finanzierten Teil der Ergänzungsbeihilfen (§ 28 Nr. 1 Buchstabe c) vorgenommen und sind in ihrer Höhe jeweils auf diesen Teil beschränkt.
3. Empfänger von Teilbeihilfen aus unverfallbaren Anwartschaften gemäß § 19 Nr. 1 erhalten entsprechend der Berechnungsvorschrift in § 19 Nr. 1 zeitanteilig gekürzte Ergänzungsbeihilfen. Liegt der Zeitpunkt des vorzeitigen Ausscheidens vor dem 1. Januar 2006, bleibt es bei dem der ursprünglichen Leistung zugrunde liegenden Unverfallbarkeitsfaktor gemäß § 12 Nr. 1 des TV Zusatzversorgung vom 6. Februar 2004 in der Fassung vom 1. Dezember 2004.
4. Beruhen die Leistungen ganz oder teilweise auf einer Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 15 Nr. 1 Buchstabe d, so werden die Leistungen der betreffenden Zusatzversorgungskasse(n) auf die Leistungen nach diesem Tarifvertrag angerechnet.

§ 22

Beginn und Laufdauer der Ergänzungsbeihilfen

1. Die Ergänzungsbeihilfen werden zusammen mit den Grundbeihilfen ausgezahlt.
2. Die Gewährung der Ergänzungsbeihilfen endet mit dem Wegfall des Anspruchs auf die Grundbeihilfe, spätestens jedoch zum 31. Dezember 2012. Reichen nach den Feststellungen des Verantwortlichen Aktuars die in § 28 Nr. 3 aufgeführten Mittel nicht aus, um die Gewährung des zeitabschnittsweise finanzierten Teils der Ergänzungsbeihilfen (§ 28 Nr. 3) durch Beschluss der Mitgliederversammlung mindestens bis zu der dem nächsten Bilanzstichtag folgenden ordentlichen Mitgliederversammlung zu verlängern, oder stellt der Verantwortliche Aktuar fest, dass zur Gewährung des beitragsfinanzierten Teils der Ergänzungsbeihilfen (§ 28 Nr. 1 Buchstabe c und Nr. 4) eine Erhöhung des Beitrags erforderlich ist, sollen die Leistungen entsprechend herabgesetzt oder vorzeitig eingestellt werden, sofern nicht die Tarifvertragsparteien zur Kompensation des zusätzlichen Finanzierungsbedarfes die Kürzung anderweitiger tariflicher Leistungen vereinbaren. Die betreffenden Entscheidungen der Tarifvertragsparteien werden durch Beschlüsse der Mitgliederversammlung umgesetzt, die der Zustimmung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht bedürfen.

Teil IV. Schlussbestimmungen

§ 23

Antragstellung, Nachweis und Meldepflichten

1. Nach Eintritt des Versorgungsfalles werden die Leistungen auf Antrag der versicherten Person von der zvk festgestellt. Der Antrag auf Gewährung einer ZVK-Zukunft-Rente oder einer Beihilfe ist schriftlich auf einem Vordruck der zvk unter Beantwortung der dort gestellten Fragen und unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen zu stellen. Jeder Antragsteller ist verpflichtet, die zur Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen und der Dauer der Rentengewährung erforderlichen Angaben zu machen und zu deren Glaubhaftmachung entsprechende Nachweise zu erbringen. Hierzu gehören insbesondere die Vorlage des Rentenbescheides der gesetzlichen Rentenversicherung oder der gesetzlichen Unfallversicherung bzw. entsprechender Nachweise berufsständischer Versorgungswerke sowie ein jährlicher Lebensnachweis, der im ersten Kalendervierteljahr zu erbringen ist.
2. Dem Antrag auf Gewährung einer Beihilfe sind außerdem beizufügen:
 - a) die nach §§ 15 und 16 erforderlichen Unterlagen über den Nachweis von Wartezeiten, insbesondere bei einem Antrag auf Wartezeitanrechnung nach § 15 Nr. 1 Buchstabe d ein Bescheid der betreffenden Zusatzversorgungskasse(n) über die Festsetzung oder Ablehnung von Leistungen und über die dort anerkannte Wartezeit;
 - b) für die Altersbeihilfe im Sinne von § 13 Nr. 1 Buchstabe a und Nr. 2 die Geburtsurkunde;
 - c) für die Beihilfen zur Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung der Rentenbescheid, aus dem sich der Eintritt einer Erwerbsminderung von mindestens 50 v.H. ergibt.
3. Änderungen des Namens, des Familienstandes, des Wohnsitzes, der Postanschrift und der Bankverbindung des Leistungsempfängers und der versicherten Person sind der zvk unaufgefordert und unverzüglich anzuzeigen.
4. Ereignisse, die auf die Gewährung oder Bemessung von Beihilfen oder von ZVK-Zukunft-Renten Einfluss haben, sind der zvk unverzüglich anzuzeigen. Insbesondere hat der Leistungsempfänger bei Zahlung von
 - ZVK-Zukunft-Erwerbsunfähigkeitsrente:
den Wegfall der Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aufgrund voller Erwerbsminderung nach dem SGB VI
 - Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit:
den Wegfall der Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aufgrund teilweiser oder voller Erwerbsminderung nach dem SGB VI
 - ZVK-Zukunft-Altersrente oder Altersbeihilfe jeweils vor Vollendung des 65. Lebensjahres:
den Wegfall der Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder ihre Beschränkung auf einen Teilbetrag unaufgefordert und unverzüglich schriftlich anzuzeigen.
5. Für die Gewährung einer ZVK-Zukunft-Altersrente bedarf es eines Antrages nicht, wenn der Versicherte das 65. Lebensjahr vollendet hat und bisher keinen Antrag bzw. keinen Antrag auf später beginnenden Leistungsbezug gestellt hat.
6. Zu Unrecht gewährte Leistungen werden von der zvk zurückgefordert.

§ 24

Abfindung von Kleinstrenten

Übersteigt der nach Eintritt des Versorgungsfalles festgestellte Monatsbetrag der Beihilfeleistungen oder der ZVK-Zukunft-Rente nicht 1 v.H. der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV, so ist die zvk berechtigt, anstelle einer laufenden Zahlung eine einmalige Kapitalzahlung zu leisten. Die Höhe dieser Leistung wird nach Maßgabe des technischen Geschäftsplans ermittelt. Mit der Einmalzahlung erlischt der Anspruch auf laufende Leistungen aus diesem Tarifvertrag. Eine Abfindung von Anwartschaften ist ausgeschlossen.

§ 25

Verpfändung, Abtretung, Fremdbezug

1. Ansprüche auf Leistungen können weder verpfändet noch abgetreten werden.
2. Ist ein Bezieher von Beihilfen oder ZVK-Zukunft-Rente entmündigt oder unter vorläufige Vormundschaft oder Pflegschaft gestellt, so ist die Leistung an den Vormund oder Pfleger zu zahlen.

§ 26

Verjährung

Ansprüche auf Leistungen verjähren nach fünf Jahren. Die Verjährung beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem die Leistung verlangt werden konnte.

§ 27

Aufbringung der Mittel

1. Die zur Erfüllung der Kassenleistungen erforderlichen Mittel werden von allen Arbeitgebern aufgebracht.
2. Der Arbeitgeber hat 2 v.H. des Lohn- bzw. Gehaltsanspruches der Arbeitnehmer, höchstens jedoch 2 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung im Sinne des § 125 SGB VI als Beitrag an die zvk abzuführen.
3. Der Beitrag gemäß Nr. 2 wird als Prozentsatz der Bruttolohnsumme erhoben. Bruttolohn ist:
 - a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte oder Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Brutto(arbeits)lohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht nach § 40 EStG pauschal besteuert werden,
 - b) der nach § 40a EStG pauschal zu versteuernde Brutto(arbeits)lohn,
 - c) der steuerfreie bzw. pauschal zu versteuernde (§ 40b Abs. 1 und 2 EStG), vom Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung aufgebrachte Betrag zur Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung, Unterstützungskasse, Direktzusage).

Für Arbeitnehmer, die nicht dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen, wird der Berechnung der Lohn einschließlich der Sachbezüge zugrunde gelegt, der nach Satz 2 bei Geltung des deutschen Steuerrechts den Bruttolohn bilden würde.

4. Der Beitrag ist monatlich zu entrichten.
5. Die zvk hat Anspruch auf den Beitrag sowie auf rückständige Beiträge einschließlich Nebenforderungen. Die durch die Einziehung entstehenden Kosten sind vom Arbeitgeber zu tragen.

§ 28

Verwendung der Mittel

1. Die nachfolgend zu den Buchstaben a bis c aufgeführten Anteile des Beitragsaufkommens gemäß § 27 Nrn. 1 bis 3 sind für die folgenden Verwendungszwecke bestimmt:
 - a) 1 v.H. der Bruttolohnsumme der Anspruchsberechtigten im Sinne des § 4 Nr. 2 für die Finanzierung der ZVK-Zukunft-Renten;
 - b) 1 v.H. der Bruttolohnsumme der Anspruchsberechtigten im Sinne des § 4 Nr. 3 für die Finanzierung der Grundbeihilfen;
 - c) 1 v.H. der Bruttolohnsumme aller versicherten Arbeitnehmer (50 v.H. des Gesamtbeitragsaufkommens) als Risikobeiträge zur Finanzierung des Teils der Ergänzungsbeihilfen, der über die in Nr. 3 genannten Teilbeträge von monatlich € 11,76 bzw. € 9,71 bzw. über die entsprechend gekürzten Teilbeträge aus unverfallbaren Anwartschaften hinausgeht.

Soweit der in Satz 1 zu Buchstabe c aufgeführte Anteil des Beitragsaufkommens nach den Feststellungen des Verantwortlichen Aktuars nicht zur Finanzierung der Ergänzungsbeihilfen benötigt wird und die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht zustimmt, wird bei den Anspruchsberechtigten im Sinne des § 4 Nr. 2 der für diesen Verwendungszweck bestimmte Anteil herabgesetzt und statt dessen der in Satz 1 zu Buchstabe a genannte Anteil des Beitragsaufkommens in gleichem Umfang erhöht. Zur Vorbereitung einer solchen Entscheidung berichtet der Verantwortliche Aktuar jährlich den Mitgliedern der zvk.

Im Übrigen treffen die Tarifvertragsparteien eine neue Vereinbarung über den Verwendungszweck bzgl. des in Satz 1 zu Buchstabe c aufgeführten Anteils des Beitragsaufkommens, sofern die tarifvertragliche Verpflichtung zur Gewährung von Ergänzungsbeihilfen bei fortbestehender Beitragspflicht vorzeitig endet.

2. Etwaige Überschüsse sind zur Erhöhung oder Ergänzung der Leistungen bzw. zur Ermäßigung von Beiträgen, nicht jedoch der monatlich zu entrichtenden Beiträge nach § 27 Nr. 2, zu verwenden.
3. Von den Ergänzungsbeihilfen (Vollbeihilfen) werden Teilbeträge in Abhängigkeit von den Beschlüssen gemäß § 22 Nr. 2 bis zur Höhe von
 - monatlich bis zu € 11,76 für Bezieher von Altersbeihilfe (außer Sofortrentner) und

– monatlich bis zu € 9,71 für Bezieher von Erwerbsminderungs- und Unfallrenten sowie für Sofortrentner

und die entsprechend niedrigeren Teilbeträge aus unverfallbaren Anwartschaften aufgrund eines jeweils von der Mitgliederversammlung zu fassenden Beschlusses unmittelbar aus der gemäß § 7 Nr. 4 Buchstabe b der Satzung der zvk gebildeten Rückstellung für erfolgsabhängige und erfolgsunabhängige Beitragsrückerstattung finanziert. Der Beschluss bedarf der Unbedenklichkeitserklärung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht.

Für Teilbeihilfen aus unverfallbaren Anwartschaften kürzen sich die in Satz 1 angegebenen Teilbeträge entsprechend den jeweiligen Unverfallbarkeitsfaktoren.

4. Überschüsse aus der Rechnungslegung für den die in Nr. 3 genannten Teilbeträge von € 11,76 monatlich bzw. € 9,71 monatlich übersteigenden Anteil der Ergänzungsbeihilfen werden in eine Rückstellung für Ergänzungsbeihilfen überführt. Der Verantwortliche Aktuar überprüft jährlich, in welchem Umfang die Mittel aus dieser Rückstellung für die Finanzierung der Ergänzungsbeihilfen benötigt werden. Soweit danach eine Freisetzung von Mitteln möglich ist, werden diese mit Zustimmung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht nach den Regeln des Geschäftsplans zur Überschussverteilung verwendet.

§ 29

Auswirkungen von Beitragsrückständen auf die Leistungshöhe

Können Beiträge nicht beigetrieben werden, so wirkt sich dies wie folgt auf die Leistungsansprüche gegen die zvk aus:

- a) ZVK-Zukunft-Renten sind nur in der Höhe zu leisten, die den tatsächlich geleisteten Beitragszahlungen entspricht, zuzüglich darauf entfallender Überschussanteile.
- b) Die Ansprüche der Versicherten auf Beihilfeleistungen bleiben von Beitragsrückständen unberührt.

§ 30

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der zvk gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die zvk ist Wiesbaden.

§ 31

Verhältnis zu betrieblichen Altersversorgungszusagen

Ein Arbeitgeber, der nach § 27 zur Aufbringung von Beiträgen zur zvk verpflichtet ist und einem Arbeitnehmer, der unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fällt, vor Inkrafttreten des Tarifvertrages eine Zusage auf eine betriebliche Altersversorgung gemacht hat, kann die Zusage durch die Versorgungszusage dieses Tarifvertrages ersetzen, sofern die betriebliche Versorgungsregelung dies zulässt.

§ 32

Betriebsrentengesetz

Die Vorschriften der §§ 2 bis 5, 16, 27 und 28 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG) finden auf Ansprüche nach diesem Tarifvertrag keine Anwendung.

§ 33

Verfahren

1. Das Verfahren wird in einem besonderen Tarifvertrag geregelt.
2. Soweit die vorstehenden Bestimmungen technische Verfahrensvorschriften beinhalten, ist die zvk befugt, solche Bestimmungen zu treffen, die durch eine Vereinfachung des Verfahrens die günstigsten Wirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewährleisten.

§ 34

Durchführung des Vertrages

1. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, sich für die Durchführung dieses Vertrages einzusetzen.
2. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen.
3. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Vertrages verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich in Verhandlungen einzutreten. Ist eine Einigung nicht zu erzielen, so kann jede der Tarifvertragsparteien die zentrale Schiedskommission nach Abschnitt III Nr. 2 des Tarifvertrages über ein Schieds- und Schlichtungsabkommen für das Maler- und Lackiererhandwerk vom 10. August 1971 anrufen.

§ 35

In-Kraft-Treten, Übergangsbestimmungen und Laufdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2006 in Kraft. Er ersetzt ab diesem Zeitpunkt die zum 31. Dezember 2005 ohne Nachwirkung endenden Tarifverträge über eine überbetriebliche Zusatzversorgung im Maler- und Lackierer-

handwerk (TV Zusatzversorgung) und über eine ergänzende überbetriebliche Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk (TV ergänzende Zusatzversorgung) jeweils vom 6. Februar 2004 in der Fassung vom 1. Dezember 2004.

2. In Versorgungsfällen, die vor dem 1. Januar 2006 eintreten, werden für Rentenbezugszeiten bis zum 31. Dezember 2005 Grund- und Ergänzungsbeihilfen auf der Grundlage der beiden zum 31. Dezember 2005 endenden Tarifverträge geleistet. Für Rentenbezugszeiten ab 1. Januar 2006 werden die laufenden Beihilfeleistungen nach Maßgabe der Bestimmungen in den §§ 17, 19 und 21 dieses Tarifvertrages neu festgesetzt und gezahlt.
3. Die Bestimmungen der §§ 20 bis 22 verlieren mit Ablauf des 31. Dezember 2012 ihre Gültigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Im Übrigen kann dieser Tarifvertrag mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende, erstmalig zum 31. Dezember 2012, gekündigt werden.

Anlage 4

(zu § 1 Absatz 4)

Tarifvertrag über den Beginn der Leistungsverpflichtung für eine überbetriebliche Zusatzversorgung von Arbeitnehmern in Betrieben des Beitrittsgebiets im Maler- und Lackiererhandwerk vom 23. November 1992, geändert durch Tarifvertrag vom 15. Dezember 1994

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie der Ostteil des Landes Berlin (Beitrittsgebiet).

2. Betrieblicher Geltungsbereich

Betriebe, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk (RTV) in der jeweils geltenden Fassung fallen.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle Beschäftigten in Betrieben, die unter den betrieblichen Geltungsbereich fallen und die eine nach den Vorschriften der gesetzlichen Rentenversicherung – Sozialgesetzbuch 6. Buch – (SGB VI) in der jeweils gültigen Fassung versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, ausgenommen Lehrlinge (Auszubildende) und jugendliche Arbeitnehmer.

§ 2

Beginn der Leistungsverpflichtung

Nach Maßgabe des § 11 Nr. 2 c) des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk (TV Zusatzversorgung) vom 23. November 1992 wird der Beginn der Leistungsverpflichtung der Kasse für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten, die ihre Ansprüche auf Tätigkeiten in Betrieben des Beitrittsgebietes begründen, festgelegt auf den 1. Juli 1995.

Auszug aus dem

Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk vom 30. März 1992, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 21. Oktober 2011

Abschnitt I Allgemeines

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (außer Saarland).

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

(1) Alle Betriebe des Maler- und Lackiererhandwerks. Dies sind Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die Maler-, Lackierer-, Tüncher-, Weißbinder-, Schildermaler-, Fahrzeug- und Metalllackierer-, Gerüstbau-, Entrostungs- und Eisenanstrich-, Wärmedämmverbundsystem-, Betonschutz-, Oberflächensanierungs-, Asbestbeschichtungs-, Fahrbahnmarkierungs- sowie Bodenbeschichtungs- und -belagsarbeiten ausführen. Mit Betonschutz- und Oberflächensanierungsarbeiten sind nicht gemeint Arbeiten zur Beseitigung statisch bedeutsamer Betonschäden; mit Asbestbeschichtungen sind nicht gemeint Arbeiten, die im Zusammenhang mit anderen Asbestsanierungsarbeiten erfolgen. Zu den Bodenbeschichtungs- und -belagsarbeiten gehören nicht das Verlegen von Bodenbelägen in Verbindung mit anderen baulichen Leistungen sowie Estrich-, Fliesen-, Platten-, Mosaikansetz- und -verlege- und Terrazzoarbeiten.

(2) Die in Absatz 1 genannten Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen fallen grundsätzlich als Ganzes unter diesen Tarifvertrag. Von diesem Tarifvertrag werden auch selbständige Betriebsabteilungen in fachfremden Betrieben erfasst, soweit sie Arbeiten der in Absatz 1 genannten Art ausführen.

(3) Werden in Betrieben nach Absatz 1 in selbständigen Abteilungen andere Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht von diesem Tarifvertrag erfasst, wenn ein speziellerer Tarifvertrag sie in seinen Geltungsbereich einbezieht.

(4) Nicht erfasst werden Betriebe des Baugewerbes. Dies gilt nicht für Betriebe bzw. selbständige Betriebsabteilungen, die Arbeiten im Sinne der Absätze 5 bis 7 ausführen und unter den dort genannten Voraussetzungen von diesem Tarifvertrag erfasst werden.

(5) Nicht erfasst werden

- a) Entrostungs- und Eisenanstricharbeiten,
- b) Asbestbeschichtungsarbeiten

ausführende Betriebe bzw. selbständige Betriebsabteilungen, die mittelbar oder unmittelbar Mitglied des Hauptverbandes der deutschen Bauindustrie e.V. oder des Zentralverbandes des deutschen Baugewerbes e. V. sind.

(6) Betriebe bzw. selbständige Betriebsabteilungen, die

- a) Wärmedämmverbundsystemarbeiten,
- b) Betonschutz- und Oberflächensanierungsarbeiten,
- c) Bodenbeschichtungs- und -belagsarbeiten oder
- d) Fahrbahnmarkierungsarbeiten

überwiegend bzw. zusammen mit anderen in Abs. 1 genannten Tätigkeiten überwiegend ausüben, werden nur erfasst, wenn sie mittelbar oder unmittelbar Mitglied des Hauptverbandes Farbe, Gestaltung, Bautenschutz – Bundesinnungsverband des deutschen Maler- und Lackiererhandwerks sind.

(7) Putz-, Stuck- und dazugehörige Hilfsarbeiten ausführende Betriebe bzw. selbständige Betriebsabteilungen, die ihren Sitz in den Handwerkskammerbezirken Wiesbaden, Rhein-Main, Mainz, Erfurt, Suhl, Gera, Coburg, Oberfranken, Mittelfranken und Unterfranken haben, werden dann von diesem Tarifvertrag erfasst, wenn

a) die Putz-, Stuck- und dazugehörigen Hilfsarbeiten arbeitszeitlich nicht überwiegend ausgeführt werden, und

b) ohne Berücksichtigung der Putz-, Stuck- und dazugehörigen Hilfsarbeiten von den verbleibenden Tätigkeiten der arbeitszeitliche Anteil der Tätigkeiten, die zum Geltungsbereich dieses Tarifvertrages rechnen, den Anteil der Tätigkeiten, die zum Baugewerbe rechnen, überwiegen.

(8) Nicht erfasst werden Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen des Gerüstbaugewerbes, deren Tätigkeit sich überwiegend auf die gewerbliche Erstellung von Gerüsten erstreckt.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter), die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches des Sozialgesetzbuches – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, ausgenommen Lehrlinge (Auszubildende).

[...]

§ 3

Einstellung

[...]

2. Der Arbeitnehmer hat die üblichen Arbeitspapiere (einschließlich Berufsbildungsnachweis) bei der Einstellung gegen Quittung zu übergeben bzw. vorzulegen. Dazu gehören auch die Lohnnachweiskarte und der Sozialversicherungsausweis.

[...]

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 6

Wöchentliche Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Feiertage werden mit so vielen Stunden angerechnet, wie an diesem Tag im Betrieb gearbeitet worden wären.

§ 7

Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit

1. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen beträgt von montags bis freitags 8 Stunden.

[...]

§ 8

Mehrarbeit (Überstunden), Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit (Überstunden), Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann angeordnet werden, wenn sie aus betrieblichen Gründen notwendig ist. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind zu beachten. Mehrarbeit darf nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen festgesetzt werden.
2. Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die über die regelmäßige Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte (§ 6) hinaus geleistet wird. Die vom Arbeitgeber angeordnete Mehrarbeit ist zuschlagspflichtig (§ 36).
3. Keine Mehrarbeit und damit zuschlagsfrei ist:
 - a) Arbeitszeit, die ein Arbeitnehmer innerhalb der betrieblichen Arbeitszeit aus persönlichen Gründen versäumt hat und nachholt,
 - b) Arbeitszeit, die aufgrund betrieblicher Regelung vor- oder nachgearbeitet wird,
 - c) Arbeitszeit, die im Rahmen des Arbeitszeitkontos (§ 9) als Gutstunden eingebracht und entsprechend in Freizeit ausgeglichen wird.
4. Die in der Zeit von 20.00 bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit ist zuschlagspflichtige Nachtarbeit (§ 36).
5. Die an Sonn- oder gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0.00 bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit ist zuschlagspflichtig (§ 36).

§ 9

Arbeitszeitkonto

1. Zur Vermeidung von witterungsbedingten Kündigungen (§ 46) kann vereinbart werden, dass ein Arbeitszeitkonto geführt wird.

Auf dem Arbeitszeitkonto wird die abweichend von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geleistete Arbeitszeit erfasst:

- a) Gutstunden (vorgearbeitete Arbeitszeit) bzw.
- b) Minusstunden (nachzuarbeitende Arbeitszeit).

2. Die im Rahmen des Arbeitszeitkontos (Nr. 3) über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus gearbeitete Arbeitszeit ist zuschlagsfrei.

Für die über die regelmäßigen, werktäglichen Arbeitszeiten hinaus gearbeiteten Stunden sind die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes einzuhalten; insbesondere die Einhaltung der täglichen Arbeitszeit von höchstens 10 Stunden (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 Arbeitszeitgesetz).

3. Das Arbeitszeitkonto darf höchstens 170 Gutstunden bzw. 30 Minusstunden aufweisen. Ab der 171. Stunde ist die Vergütung für mehrgearbeitete Stunden mit der nächsten Lohnzahlung und mit Mehrarbeitszuschlag (§ 36) auszuzahlen.
4. Der jeweils aktuelle Stand des Arbeitszeitkontos (Gut- bzw. Minusstunden) ist mit der monatlichen Lohnabrechnung (§ 34 Nr. 5) separat nachzuweisen.
5. Die Gutstunden des Arbeitszeitkontos sind grundsätzlich zum 31. März eines jeden Kalenderjahres auszugleichen (auf „Null“ zu stellen); für Gutstunden, die bis zum Stichtag nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, ist die Vergütung mit Mehrarbeitszuschlag (§ 36) auszuzahlen.
6. Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Betrieb aus, ist das Arbeitszeitkonto auszugleichen. Für Gutstunden, die bis zum Ausscheiden nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, ist die Vergütung mit Mehrarbeitszuschlag (§ 36) mit der abschließenden Lohnzahlung auszuzahlen. Beim Tode des Arbeitnehmers sind Guthaben an die Erben auszuzahlen; bei mehreren Anspruchsberechtigten kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen Erbberechtigten zahlen.
7. Bei Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit sind die Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit (§ 36) mit der nächsten Lohnzahlung auszuzahlen; alternativ ist möglich, die Zuschläge in Zeit dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.
8. Der Arbeitgeber hat in geeigneter Weise dafür zu sorgen, dass Guthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden können.

Im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer gegenüber der Urlaubskasse (§ 26) Anspruch auf Auszahlung derjenigen Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto, die nicht aufgrund gesetzlicher oder betrieblicher Regelung bereits gesichert sind. Als Insolvenz gelten die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers und ihr gleichstehende Insolvenzereignisse nach § 183 SGB III.

Ansprüche gegenüber der Urlaubskasse auf Auszahlung von Arbeitszeitkonten-Guthaben bestehen auch in Fällen fruchtloser Zwangsvollstreckungsmaßnahmen.

9. Ansprüche aus dem Arbeitszeitkonto unterliegen den Ausschlussfristen (§ 49) entsprechend ihrer Fälligkeit.

[...]

Abschnitt III Arbeitsfreistellung

[...]

§ 13

Bezahlte Freistellung aus sonstigen Gründen

1. Der Arbeitnehmer ist zur Erledigung der in a) und b) genannten Angelegenheiten von der Arbeit – höchstens jedoch für die vereinbarte tägliche Arbeitszeit – freizustellen; für die benötigte Zeit ist der Lohn fortzuzahlen, wenn
 - a) er den Arzt aufsuchen muss und der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist und es sich nicht um eine Dauerbehandlung handelt,
 - b) eine behördliche oder gerichtliche Aufforderung zum Erscheinen vorliegt. Der Lohnanspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer gegenüber Dritten einen Entschädigungsanspruch wegen Verdienstaufschlags hat oder als Beschuldigter, Angeklagter oder Partei in einem vorgerichtlichen oder gerichtlichen Verfahren geladen ist oder in einem Verwaltungsverfahren eigene Interessen vertritt.
2. Der Arbeitgeber zahlt den Lohn für höchstens 2 Wochen weiter, wenn der Arbeitnehmer mit Einverständnis des Arbeitgebers an berufsbezogenen Lehrgängen teilnimmt. Die Lohnfortzahlungspflicht entfällt, soweit der Arbeitnehmer eine Beihilfe erhält.

[...]

§ 17

Arbeitsausfall und Arbeitsbereitschaft

1. Kann wegen Materialmangels oder Betriebsstörungen die Arbeit morgens nicht aufgenommen werden oder muss sie im Laufe des Tages deswegen ruhen, so ist der vereinbarte Lohn weiterzuzahlen, wenn ein Verschulden des Arbeitnehmers nicht vorgelegen hat.
2. Voraussetzung für die Ausfallvergütung nach Nr. 1 ist die Arbeitsbereitschaft des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz für die vereinbarte Arbeitszeit am Bereitschaftstag.
3. Verzichtet der Arbeitgeber ausdrücklich auf die Arbeitsbereitschaft des Arbeitnehmers, so ist trotzdem der vereinbarte Lohn zu vergüten.

Abschnitt IV Urlaub

§ 18

Urlaubsanspruch

1. Der Jahresurlaub beträgt 25 Arbeitstage

Für Arbeitnehmer mit einer Gewerbezugehörigkeit

ab 12 Jahren 28 Arbeitstage,

ab 22 Jahren 30 Arbeitstage.

Samstage zählen nicht als Urlaubstage.

2. Abweichend von Nr. 1 gelten in der Zeit vom 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2015 (Übergangszeitraum) folgende Übergangsregelungen:

a) Arbeitnehmer, die nach der bis 31. Dezember 2011 geltenden Urlaubsstaffel bereits einen Jahresurlaub von 28 oder 30 Arbeitstagen erworben hatten, behalten diesen Jahresurlaub bis zum Ablauf des Übergangszeitraumes (Besitzstand),

b) für Arbeitnehmer, die nicht bereits von Nr. 2 a) erfasst sind und im Übergangszeitraum eine Gewerbezugehörigkeit von mindestens 12 Jahren erreichen, beträgt der Jahresurlaub abweichend von Nr. 1:

	Arbeitstage im Urlaubsjahr			
	2012	2013	2014	2015
bei Erreichen einer Gewerbezugehörigkeit				
am 1. Januar 2012				
– ab 12 Jahren	25	26	26	26
– ab 22 Jahren	28	29	29	29
bei Erreichen einer Gewerbezugehörigkeit				
am 1. Januar 2013 oder 1. Januar 2014				
– ab 12 Jahren		25	25	26
– ab 22 Jahren		28	28	29
bei Erreichen einer Gewerbezugehörigkeit				
am 1. Januar 2015				
– ab 12 Jahren				25
– ab 22 Jahren				28

Ab dem 1. Januar 2016 berechnet sich der Jahresurlaub jeweils entsprechend der Gewerbezugehörigkeit nach Nr. 1.

Der sich aus den vorstehenden Übergangsregelungen in den Urlaubsjahren 2012 bis 2015 ergebende Jahresurlaub ist in einen Anhang* zu diesem Tarifvertrag zusammengefasst.

3. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Für die Berechnung des Jahresurlaubs ist als Stichtag der 1. Januar des Urlaubsjahres maßgebend.

4. Die Gewerbezugehörigkeit für ein Kalenderjahr gilt für die Berechnung des Jahresurlaubs als erreicht, wenn der Arbeitnehmer insgesamt mindestens 6 Monate (180 Kalendertage) eine Beschäftigung als volljähriger gewerblicher Arbeitnehmer in Betrieben des Maler- und Lackiererhandwerks nachweist. Ausbildungszeiten finden keine Berücksichtigung.

5. Bei Arbeitnehmern, die von dem Tarifvertrag über das Verfahren für den Urlaub und die Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk erfasst sind, werden als Zeiten der Gewerbezugehörigkeit diejenigen Beschäftigungszeiten berücksichtigt, die durch die Lohnnachweiskarten der Urlaubskasse nachgewiesen sind. Die Gewerbezugehörigkeit wird von der Urlaubskasse festgestellt und dem Arbeitgeber zusammen mit dem für den jeweiligen Arbeitnehmer maßgeblichen Jahresurlaub sowie dem Urlaubsentgeltprozentsatz vom Bruttolohn (§ 21) im Urlaubskassenverfahren mitgeteilt.

6. Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte richtet sich nach den Vorschriften des Neunten Buches des Sozialgesetzbuches – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – (SGB IX).

* im Anhang zu dieser Anlage

(§ 19
entfallen)

§ 20

Urlaubsantritt

1. Volljährige Arbeitnehmer, die zur Urlaubskasse zu melden sind, können den Anspruch auf Urlaub für das Urlaubsjahr erstmals geltend machen, wenn der Anspruch auf Urlaubsentgelt mindestens den Lohn für die Hälfte des Jahresurlaubs deckt.
2. Jugendliche Arbeitnehmer können den Anspruch auf Urlaub für das Urlaubsjahr erstmals geltend machen, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens drei Monate gedauert hat. Ausbildungszeiten im Betrieb rechnen zur Betriebszugehörigkeit.
3. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers nach den Bedürfnissen des Betriebes vom Arbeitgeber festzulegen. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind zu beachten.

§ 21

Urlaubsentgelt volljähriger Arbeitnehmer

1. Der volljährige Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Zahlung des in der Lohnnachweiskarte im Sinne des Tarifvertrages über das Verfahren für den Urlaub und die Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk eingetragenen bzw. einzutragenden Urlaubsentgelts.
2. Das Urlaubsentgelt beträgt bei einem Urlaubsanspruch
 - von 25 Arbeitstagen 9,5 v.H.
 - von 26 Arbeitstagen 9,9 v.H.
 - von 28 Arbeitstagen 10,6 v.H.
 - von 29 Arbeitstagen 11,0 v.H.
 - von 30 Arbeitstagen 11,4 v.H.

des Bruttolohnes.

Der zusätzliche Urlaubsanspruch für Schwerbehinderte entspricht einem Urlaubsentgelt von 0,38 v.H. des Bruttolohnes für jeden Urlaubstag, auf den der Schwerbehinderte Anspruch hat, und ist den Prozentsätzen des vorstehenden Absatzes hinzuzurechnen.

Soweit in gesetzlicher Vorschrift eine längere Urlaubsdauer festgelegt ist, beträgt das Urlaubsentgelt für jeden weiteren Urlaubstag 0,38 v.H. des Bruttolohnes.

3. Bruttolohn ist:

- a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte oder Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Brutto(arbeits)lohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht nach § 40 EStG pauschal versteuert werden,
- b) der nach § 40a EStG pauschal zu versteuernde Brutto(arbeits)lohn,
- c) der

– steuerfreie bzw.

– pauschal zu versteuernde (§ 40b Abs. 1 und 2 EStG),

vom Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung aufgebrauchte Betrag zur Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung, Unterstützungskasse, Direktzusage).

Für Arbeitnehmer, die nicht dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen, der Bruttolohn einschließlich der Sachbezüge, der bei Anwendung des deutschen Steuerrechts für die Berechnung der Lohnsteuer nach Buchst. a und b) zugrunde zu legen wäre.

4. Das Urlaubsentgelt errechnet sich:

- a) aus dem aus dem Vorjahr übertragenen Resturlaubsentgelt, gegebenenfalls einem Vortrag,
- b) aus dem Teil des im laufenden Kalenderjahr bis zum Urlaubsantritt verdienten Bruttolohnes, einschließlich der Sachbezüge, der sich nach dem für den Arbeitnehmer geltenden Prozentsatz ergibt, sowie
- c) aus den Ausgleichsbeträgen.

5. Vermindert sich der Bruttolohn durch nachfolgend genannten Fälle, so wird für das so verursachte geringere Urlaubsentgelt ein Ausgleich gewährt. Für den Ausgleich setzen die Tarifvertragsparteien in einem gesonderten Tarifvertrag angemessene Pauschbeträge fest für jede volle Woche:

- a) Unverschuldete Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, für die keine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bestand (Höchstdauer der Gewährung von Ausgleichsbeträgen je Urlaubsjahr: 26 Wochen; bei Betriebsunfall 36 Wochen),
- b) Zeiten der Wehrübung, sofern dort kein Urlaub gewährt wurde,

- c) Zeiten eines durch Schlechtwetterkündigung (§ 46) unterbrochenen Arbeitsverhältnisses (Höchstdauer der Gewährung von Ausgleichsbeträgen je Urlaubsjahr: 6 Wochen),
- d) Zeiten eines zur beruflichen Weiterbildung unterbrochenen Arbeitsverhältnisses (Höchstdauer der Gewährung von Ausgleichsbeträgen je Urlaubsjahr: 4 Wochen),
- e) Arbeitsausfall infolge Kurzarbeit (Höchstgrenze der Gewährung von Ausgleichsbeträgen: 6 Wochen Ausfallzeit insgesamt je Urlaubsjahr).

Außerdem werden für Fälle des § 14 pauschale Ausgleichsbeträge festgesetzt.

- 6. Der jeweilige Ausgleichsbetrag ist in die Lohnnachweiskarte einzutragen, wenn der Arbeitnehmer den Urlaubsanspruch geltend macht oder den Betrieb wechselt, ferner bei Jahresende bei Abschluss der Lohnnachweiskarte.

[...]

§ 23

Zusätzliches Urlaubsgeld

Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Gewährung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes in Höhe von 15 v.H. des Urlaubsentgeltes. Es kann nur zusammen mit dem Urlaubsentgelt beansprucht und gewährt werden.

§ 24

Zahlung des Urlaubsentgeltes und des zusätzlichen Urlaubsgeldes

- 1. Der Anspruch auf Urlaubsentgelt und auf zusätzliches Urlaubsgeld wird fällig, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub antritt.
- 2. Der Arbeitnehmer muss beim Urlaubsantritt über das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld verfügen können.
- 3. Der volljährige Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber, bei dem er zuletzt in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat, Anspruch auf Urlaubsabgeltung durch Auszahlung des Urlaubsentgeltes und des zusätzlichen Urlaubsgeldes nur in folgenden Fällen, wenn der Arbeitnehmer
 - a) länger als drei Monate außerhalb des betrieblichen Geltungsbereiches des Tarifvertrages tätig gewesen ist und darüber auf Verlangen Nachweis führt,
 - b) dauernd erwerbsunfähig ist und ein ärztliches Attest oder einen Rentenbescheid vorlegt,
 - c) auswandern will und eine amtliche Bescheinigung darüber vorlegt, dass die Ausreisepapiere ausgestellt sind,
 - d) in ein Angestelltenverhältnis in einem unter diesem Tarifvertrag fallenden Betrieb überwechselt und darüber auf Verlangen Nachweis führt,
 - e) eine selbständige Tätigkeit im Maler- und Lackiererhandwerk aufnimmt.

Bei Werkstudenten oder ähnlichen in Ausbildung befindlichen Personen, wird das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Das gleiche gilt für ausländische Arbeitnehmer bei Rückkehr in ihr Heimatland.

- 4. Ein Anspruch wird auch fällig, wenn der Arbeitnehmer stirbt. Anspruchsberechtigt sind die Erben.
- 5. Jugendliche Arbeitnehmer haben Anspruch auf Urlaubsabgeltung durch Auszahlung des Urlaubsentgeltes und des zusätzlichen Urlaubsgeldes (§§ 22, 23), wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann (§ 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz).

§ 24a

Anzuwendendes Urlaubsrecht im Urlaubskassen-Verfahren

Für Arbeitnehmer, die vom Verfahrenstarifvertrag erfasst sind, gelten die entsprechenden Urlaubsregelungen dieses Rahmentarifvertrages und des Verfahrenstarifvertrages; das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) findet gemäß § 13 Abs. 2 BUrlG für diese Arbeitnehmer keine Anwendung.

[...]

Abschnitt V Tarifliche Kassen

§ 26

Gemeinnützige Urlaubskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk

- 1. Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht eine „Gemeinnützige Urlaubskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk“ mit dem Sitz in Wiesbaden (Urlaubskasse).
- 2. Die Urlaubskasse hat insbesondere die Aufgabe, den Arbeitnehmern einen zusammenhängenden Jahresurlaub zu sichern.
- 3. Die Arbeitgeber haben die dazu erforderlichen Mittel durch Beiträge an die Urlaubskasse aufzubringen. Auf die Beiträge hat die Kasse einen unmittelbaren Anspruch. Die Höhe der Beiträge, deren Einzahlung und Verwaltung

sowie die Erstattung des Urlaubsentgeltes und des zusätzlichen Urlaubsgeldes an die Arbeitgeber werden in einem besonderen Tarifvertrag – Verfahrenstarifvertrag – geregelt.

4. Erfüllungsort und Gerichtsstand für die Ansprüche der Urlaubskasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Urlaubskasse ist Wiesbaden.

§ 27

Übergangsregelung und Aufnahme in das Urlaubskassenverfahren

1. Am 1. Januar eines Jahres nehmen erstmals am Urlaubskassenverfahren teil:
 - a) Ungelernte Arbeitnehmer, die im vorangegangenen Jahr das 18. Lebensjahr vollendet haben,
 - b) Arbeitnehmer, die im vorangegangenen Jahr ihr Ausbildungs- oder Umschulungsverhältnis beendet haben und 18 Jahre alt sind.
2. Diesen Arbeitnehmern wird einmalig ein besonderer Betrag als Urlaubsentgelt (Vortrag) in die Lohnnachweiskarte eingetragen. Der Arbeitgeber hat die Eintragung bei der Urlaubskasse zu beantragen. Das Nähere regelt der Verfahrenstarifvertrag.

§ 28

Zusatzversorgungskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk

1. Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht eine Zusatzversorgungskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk mit Sitz in Wiesbaden (ZVK).
2. Die Zusatzversorgungskasse hat den Zweck,
 - a) zusätzliche Leistungen zur gesetzlichen Rentenversicherung in Form von Beihilfen zur gesetzlichen Altersrente sowie zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit bzw. wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung) und zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung,
 - b) Zusatzrenten auf der Grundlage von Beitragszusagen mit Mindestleistung ab 1. Januar 2005 zu gewähren.
3. Der Beitrag, die Leistungen und die Organisation der Kasse werden in Tarifverträgen über die Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk sowie im Verfahrenstarifvertrag geregelt.
4. Zur Vorbereitung auf die Teilnahme an der Zusatzversorgungskasse nach dem Tarifvertrag über das Verfahren für den Urlaub und die Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk werden die Betriebserfassung und die Ausgabe von Lohnnachweiskarten vereinbart. Die Durchführung wird der Gemeinnützigen Urlaubskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk übertragen.
5. Die Lohnnachweiskarten dienen zum Nachweis späterer Ansprüche gegenüber der Zusatzversorgungskasse und als Grundlage für die Berechnung der möglichen Leistungen.
6. Erfüllungsort und Gerichtsstand für alle Ansprüche der Zusatzversorgungskasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Zusatzversorgungskasse ist Wiesbaden.

§ 29

Fahrzeug- und Metalllackierbetriebe

1. Fahrzeug- und Metalllackierbetriebe sind berechtigt, ihre gewerblichen Arbeitnehmer zur Urlaubskasse und zur Zusatzversorgungskasse anzumelden. Diese Anmeldung ist nur für beide tarifliche Kassen zugleich möglich und unwiderruflich.
2. Die Regelungen des Abschnitts V (Tarifliche Kassen) sowie § 50 (Besondere Verfall- und Verjährungsfristen bei Urlaub) gelten nicht für Fahrzeug- und Metalllackierbetriebe, soweit sie den tariflichen Kassen nicht angehören.

Abschnitt VI Arbeitsentgelt

[...]

§ 34

Lohnfälligkeit, Lohnzahlung, Lohnabrechnung

[...]

5. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer nach Abschluss der Lohnperiode eine genaue, schriftliche Abrechnung über geleistete Stunden, Stand des Arbeitszeitkontos (§ 9), Lohn, Zulagen, Urlaubsgewährung, vermögenswirksame Leistungen und Abzüge geben.

Die Lohnabrechnung ist spätestens am 15. des folgenden Monats fällig.

[...]

§ 35

Erschwerniszuschläge

1. Für folgende Arbeiten sind die nachstehenden Zuschläge auf den vereinbarten Lohn zu zahlen:

a) Ablaugen, Abbeizen oder Abbrennen alter Anstriche	10 %
b) Arbeiten mit außergewöhnlicher Staubentwicklung oder Verschmutzung	10 %
c) Auf- und Abbau von Gerüsten für die 1 Stunde pro Tag überschreitende Zeit	10 %
d) Arbeiten in außergewöhnlich einengenden Räumlichkeiten, z.B. Kanäle, Versorgungsschächte	10 %
e) Arbeiten, die mit Sicherheitsgurt und Fangleine ausgeführt werden müssen	10 %
f) Erschwernisse (z.B. Stemmarbeiten, Bohrarbeiten) bei Betonschutz-, Oberflächensanierungs- und Wärmedämm-Verbundsystemarbeiten für die 1 Stunde pro Tag überschreitende Zeit	10 %
g) Arbeiten auf beweglichen Hängegerüsten oder Arbeiten auf Gerüsten über einer Höhe von 20 Metern über der Erdoberfläche	15 %
h) Maler-Arbeiten, bei denen wegen gesundheitlicher Gefährdung eine Schutzmaske getragen werden muss (z.B. bei Spritzarbeiten, wenn eine Absaugvorrichtung nicht vorhanden ist oder nicht gestellt werden kann)	20 %
2. Fallen mehrere Erschwerniszuschläge nach Nr. 1 zusammen, so sind die Zuschläge nebeneinander bis zu einer Obergrenze von 30 % zu zahlen.
3. Arbeiten in strahlungsgefährdeten Bereichen oder Kontrollbereichen mit offener oder umschlossener Radioaktivität, je nach folgendem Schutzerfordernis:

a) Arbeiten mit vorgeschriebenen Schutzanzug mit Kapuze, Überschuhen und Handschuhen	5 %
b) Arbeiten wie a), jedoch zusätzlich mit Atemmaske, mit Filter oder Luftzufuhr durch den Atemschlauch	15 %
c) Arbeiten wie a), jedoch zusätzlich mit tragbarem Atemgerät (Pressluftatmer)	25 %
d) Arbeiten mit Vollschutz	45 %

§ 36

Zuschläge für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Zuschläge sind aus dem jeweiligen, vereinbarten Stundenlohn des Arbeitnehmers zu berechnen.
2. Die Zuschläge betragen:

a) für Mehrarbeit (§§ 8, 9)	25 %
b) für Nachtarbeit (zwischen 20.00 und 6.00 Uhr)	25 %
c) für Arbeit an Sonntagen	50 %
d) für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen	125 %
e) für Arbeiten am Oster- und Pfingstmontag, am 1. Mai, an den Weihnachtsfeiertagen und am Neujahrstag, soweit sie gesetzliche Feiertage sind	200 %

Ein Arbeitnehmer, der an einem gesetzlichen Feiertag arbeitet, hat Anspruch auf den Arbeitslohn und die entsprechenden Zuschläge.
3. Fällt in die Nachtarbeit nach Nr. 2 b) gleichzeitig Mehrarbeit (Überstunden), so sind beide Zuschläge zu zahlen. Fällt in die Sonn- und Feiertagsarbeit nach Nr. 2 c) bis e) gleichzeitig Mehrarbeit (Überstunden), so ist der Mehrarbeitszuschlag neben dem Sonn- oder Feiertagszuschlag zu zahlen.

Wird Nachtarbeit nach Nr. 2 b) geleistet, so ist der Nachtarbeitszuschlag neben dem Sonn- und Feiertagszuschlag zu zahlen. Sind diese Nachtarbeitsstunden nach Nr. 2 b) gleichzeitig Überstunden, so gelten damit drei Zuschläge.

[...]

Abschnitt VII Nah- und Fernentsendung

§ 38

Fahrtkostenerstattung

1. Ein Anspruch auf Fahrtkostenerstattung zwischen der Wohnung des Arbeitnehmers und der Arbeitsstelle oder der Werkstatt besteht nicht.
2. Schickt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer innerhalb der Arbeitszeit auf eine andere Arbeitsstelle, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ersatz der entstehenden Fahrtkosten für ein öffentliches Verkehrsmittel.
3. Der Arbeitnehmer kann im Fall der Nr. 2 im ausdrücklichen Auftrag des Arbeitgebers ein eigenes Kraftfahrzeug benutzen. Führt er dabei mit einem Pkw/Motorrad/Motorroller, sind ihm je gefahrenen Kilometer die jeweils geltenden steuerfreien Höchstsätze zu zahlen.

4. Der Anspruch auf Fahrtkostenerstattung entfällt, wenn der Arbeitnehmer die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung mit einem für die Personenbeförderung zugelassenen betriebseigenen Fahrzeug hat und diese nicht in Anspruch nimmt.
5. In Orten, in denen eine Fahrgeldzulage zwischen Wohnung und Arbeitsstelle wegen der Ausdehnung des Ortes (7 km Radius) erforderlich ist, kann eine besondere Regelung zwischen den örtlichen oder bezirklichen Tarifvertragsparteien vereinbart werden.

§ 39

Mehraufwand bei Nahentsendung

1. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer außerhalb der Arbeitszeit von der Werkstatt oder direkt von dessen Wohnung auf eine Arbeitsstelle schicken.
2. Liegt die Arbeitsstelle außerhalb des Ortes des Betriebssitzes, so werden dem Arbeitnehmer die ihm entstandenen Fahrtkosten nach den Grundsätzen des § 38 Nr. 2 und 3 vergütet. Der Anspruch auf Fahrtkostenerstattung entfällt, wenn der Arbeitnehmer die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung mit einem für die Personenbeförderung zugelassenen betriebseigenen Fahrzeug hat.

Ist der Arbeitnehmer bei den Arbeiten außerhalb des Ortes des Betriebssitzes länger als 8 Stunden von der Wohnung oder regelmäßigen Arbeitsstelle abwesend, erhält er eine pauschale Mehraufwandsvergütung.

3. Die pauschale Vergütung für diesen Mehraufwand beträgt:

Entfernung der außerhalb des Betriebssitzes gelegenen Arbeitsstelle von Wohnung oder regelmäßiger Arbeitsstelle (Werkstatt)	Pauschale Mehraufwandsvergütung:	
	im Tarifgebiet West	im Tarifgebiet Ost
bis 20 km	4,09 Euro	2,56 Euro
über 20 bis 30 km	6,14 Euro	4,09 Euro
über 30 km	8,18 Euro	6,65 Euro

Tarifgebiet Ost = Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Ostteil des Landes Berlin

Ist eine Entfernungsberechnung notwendig, so ist der kürzeste oder ein den Verkehrsverhältnissen entsprechend behinderungsfreier Weg anzunehmen.

4. Von der Regelung zur Nahentsendung (Nr. 1 bis 3) kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgewichen werden.
5. Ist im Betrieb kein Betriebsrat vorhanden, können Abweichungen von den Nr. 1 bis 3 im Einvernehmen mit
 - a) einem einzelnen Arbeitnehmer oder
 - b) einer Gruppe von Arbeitnehmern oder
 - c) allen Arbeitnehmern eines Betriebes
 vom Arbeitgeber festgelegt werden.

§ 40

Fernentsendung

1. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer auf eine auswärtige Arbeitsstelle entsenden, auch wenn die tägliche Rückkehr des Arbeitnehmers zu seinem Wohnsitz nicht möglich oder nicht zumutbar ist.
2. Ist dem Arbeitnehmer wegen der Beschäftigung auf einer auswärtigen Arbeitsstelle die tägliche Rückkehr zu seinem Wohnsitz nicht möglich oder nicht zumutbar und übernachtet der Arbeitnehmer daher auswärtig, so hat er Anspruch auf Auslösung.
3. Die tägliche Rückkehr des Arbeitnehmers zu seinem Wohnsitz ist dann nicht zumutbar, wenn der normale Zeitaufwand für den einzelnen Weg von der Mitte des Wohnsitzes des Arbeitnehmers bis zur auswärtigen Arbeitsstelle bei Benutzung des zeitlich günstigsten Verkehrsmittels mehr als 1 1/4 Stunden beträgt.

§ 41

Auslösung

1. Die Auslösung beträgt 24,00 €.
2. Der Arbeitgeber trägt die notwendigen Kosten der Unterkunft (Übernachtung ohne Verpflegung); die Auswahl der Unterkunft trifft der Arbeitgeber.
3. Der Anspruch auf Auslösung entfällt:
 - a) während desurlaubes,
 - b) bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit nach einer Woche,

- c) bei Freistellungen nach § 12 oder § 14,
 - d) für die Tage, an denen der Arbeitnehmer die Arbeit unentschuldigt versäumt.
4. Bei Fernentsendungen ins Ausland ist die Auslösung betrieblich zu regeln.

§ 42

An- und Rückreise bei Fernentsendung

1. Für die An- und Rückreise zur auswärtigen Arbeitsstelle müssen dem Arbeitnehmer die Fahrtkosten öffentlicher Verkehrsmittel 2. Klasse einschließlich Zuschläge erstattet werden.
2. Der Arbeitnehmer kann im ausdrücklichen Auftrag des Arbeitgebers für die An- und Rückreise ein eigenes Kraftfahrzeug (Pkw, Motorrad/Motorroller) benutzen. Dann sind ihm bei Berechnung der kürzesten zumutbaren Fahrstrecke die jeweils geltenden steuerfreien Höchstsätze zu zahlen.
3. Ein Fahrgeldanspruch besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer in einem betriebseigenen, für die Personenbeförderung zugelassenen Kraftfahrzeug zur auswärtigen Arbeitsstelle gefahren wird.
4. Bei einer nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während der Beschäftigung auf der auswärtigen Arbeitsstelle muss die Rückfahrt zum Wohnort bezahlt werden.

§ 43

Lohnanspruch für die An- und Rückreisezeit bei Fernentsendung

Für die Reisezeit vom Wohnort zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück hat der Arbeitnehmer Anspruch auf seinen vereinbarten Lohn, jedoch ohne Zuschläge. Angefangene Stunden der Reisezeit gelten als volle Stunden.

§ 44

Wochenendheimfahrten

1. Der Arbeitnehmer, dem eine Auslösung zu zahlen ist, hat alle 4 Wochen Anspruch auf freie Wochenendheimfahrt zum Wohnort und zurück zur Arbeitsstelle. Voraussetzung ist eine ununterbrochene auswärtige Tätigkeit.
2. Der Zeitpunkt einer Wochenendheimfahrt kann in gegenseitigem Einvernehmen vorverlegt oder hinausgeschoben werden.
3. Für die Wochenendheimfahrt hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, unabhängig von der Entfernung, für einen Arbeitstag freizustellen.
Bezahlt wird für diese Zeit kein Lohn, sondern die Auslösung.
4. Erstattet werden dem Arbeitnehmer die Fahrtkosten für die Hin- und Rückfahrt zu seinem Wohnort bzw. Arbeitsstelle in Höhe der Kosten, die ihm bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel entstehen würden. Dieser Anspruch besteht nicht, wenn ihm die kostenlose Beförderung mit einem betriebseigenen, für die Personenbeförderung zugelassenen Fahrzeug angeboten wird.

Abschnitt VIII Kündigung

[...]

§ 46

Kündigung wegen schlechter Witterung

1. Wird die Arbeitsausführung wegen schlechter Witterung für voraussichtlich längere Zeit undurchführbar, kann das Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 15. November bis 15. März durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers gekündigt werden; die Kündigung kann erst ausgesprochen werden, wenn auf dem Arbeitszeitkonto (§ 9) kein Guthaben mehr vorhanden ist.

Die Kündigung kann bei Arbeitsbeginn mit Wirkung zu Beginn des nächsten Arbeitstages ausgesprochen werden. Wird nicht bei Arbeitsbeginn, sondern erst im Laufe des Tages gekündigt, so wird die Kündigung erst mit Wirkung zu Beginn des übernächsten Tages wirksam.

Der Arbeitnehmer hat in beiden Fällen Anspruch auf Fortzahlung seines Lohnes für mindestens einen vollen Arbeitstag. Eine Kündigung wegen Arbeitsmangels in diesen Fällen während der Zeit der Arbeitsunterbrechung ist ausgeschlossen.

2. Ob die Arbeit mit Rücksicht auf die schlechte Witterung einzustellen, fortzusetzen oder wieder aufzunehmen ist, entscheidet der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat. § 2 Nr. 2 gilt entsprechend.
3. Bei Wiederaufnahme der Arbeit ist der Arbeitnehmer wieder einzustellen. Unabhängig von der schlechten Witterung ist der Arbeitnehmer vor Ablauf von vier Monaten nach Ausspruch der Kündigung, in jedem Fall spätestens am 30. April wieder einzustellen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer von der Wiederaufnahme der Arbeit unverzüglich zu benachrichtigen.
4. Der Arbeitnehmer erwirbt bei Wiedereinstellung seine alten Rechte, die Betriebszugehörigkeit gilt insoweit als nicht unterbrochen.

[...]

Abschnitt IX Ausschluss- und Verjährungsfristen

§ 49

Allgemeine Ausschlussfristen

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch schriftlich ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches schriftlich, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers, die während eines Kündigungsschutzprozesses fällig werden und von dessen Ausgang abhängen. Für diese Ansprüche beginnt die Verfallfrist von zwei Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.

§ 50

Besondere Verfall- und Verjährungsfristen bei Urlaub im Urlaubskassenverfahren

1. Der Arbeitnehmer hat den Empfang der Lohnnachweiskarte bzw. des Teiles B der Lohnnachweiskarte zu bescheinigen, die Eintragungen zu prüfen und Beanstandungen umgehend geltend zu machen.
Drei Monate nach Entgegennahme der Lohnnachweiskarte oder des Teiles B entfällt der Anspruch des Arbeitnehmers auf Berichtigung von Eintragungen in der Lohnnachweiskarte.
2. Der Anspruch auf den aus dem Vorjahr übertragenen Resturlaub kann gegenüber dem zur Auszahlung des Resturlaubsentgeltes verpflichteten Arbeitgeber nur bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres geltend gemacht werden.
Dies gilt nicht bei Arbeitslosigkeit des Arbeitnehmers.
3. In Fällen des § 24 Nr. 3 können Abgeltungsansprüche nur bis zum Ende des Kalenderjahres geltend gemacht werden, das auf das Jahr der Entstehung der Ansprüche folgt.
4. Binnen eines weiteren Kalenderjahres kann der Arbeitnehmer von der Urlaubskasse eine Entschädigung für verfallene Urlaubsansprüche in Höhe des vom Arbeitgeber nicht ausgezahlten Urlaubsentgeltes und des zusätzlichen Urlaubsgeldes verlangen.
Dies gilt auch für Arbeitnehmer, deren Arbeitslosigkeit entgegen Nr. 2 über ein volles Kalenderjahr (Urlaubsjahr) hinaus andauert; sie erhalten gegenüber der Urlaubskasse Anspruch auf Entschädigung für nicht ausgezahltes Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld.
5. Mit dem Wegfall des Zahlungsanspruches gegenüber der Urlaubskasse entfällt auch der Anspruch auf Eintragung in die Lohnnachweiskarte und auf Berichtigung der Lohnnachweiskarte.
6. Die vorstehenden Bestimmungen gelten sinngemäß für das zusätzliche Urlaubsgeld.

Abschnitt X Pflichten der Tarifvertragsparteien

[...]

§ 53

Inkrafttreten und Vertragsdauer

Dieser Rahmentarifvertrag tritt am 1. April 1992 in Kraft.

Er kann mit Ausnahme des § 18 Nr. 2 mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende schriftlich gekündigt werden. § 18 Nr. 2 kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, frühestens zum 31. Januar 2016 gekündigt werden

Zu Anlage 5

(Anhang zu § 18 Nummer 2)

Anhang

Jahresurlaub für volljährige Arbeitnehmer nach der Übergangsregelung gemäß § 18 Nr. 2:

Letzter Jahresurlaub des Arbeitnehmers vor dem 01.01.2012 nach der bis 31.12.2011 geltenden tariflichen Urlaubsregelung	Jahresurlaub des Arbeitnehmers im Übergangszeitraum 01.01.2012 bis 31.12.2015					Ab 01.01.2016 nach § 18 Nr. 1	
	bei einer Gewerbezugehörigkeit	Arbeitstage Jahresurlaub					
		2012	2013	2014	2015		2016
a) Arbeitstage (Altersstufe über 18 Jahre nach § 18 Nr. 1 RTV a.F.)	von weniger als 12 Jahre	25	25	25	25		
	Erreichen Gewerbezugehörigkeit von 12 – 21 Jahre:						
	– am 01.01.2012	25	26	26	26	28	
	– am 01.01.2013 oder 01.01.2014	25	25	25	26	28	
	– am 01.01.2015	25	25	25	25	28	
b) 28 Arbeitstage (Altersstufe über 35 Jahre nach § 18 Nr. 1 RTV a.F.)	bis 21 Jahre	28	28	28	28		
	Erreichen Gewerbezugehörigkeit ab 22 Jahre:						
	– am 01.01.2012	28	29	29	29	30	
	– am 01.01.2013 oder 01.01.2014	28	28	28	29	30	
	– am 01.01.2015	28	28	28	28	30	
c) 30 Arbeitstage (Altersstufe über 45 Jahre nach § 18 Nr. 1 RTV a.F.)		30	30	30	30		

Auszug aus dem

Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk vom 30. März 1992, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 4. Dezember 2008

Abschnitt I Allgemeines

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (außer Saarland).

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

(1) Alle Betriebe des Maler- und Lackiererhandwerks. Dies sind Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die Maler-, Lackierer-, Tüncher-, Weißbinder-, Schildermaler-, Fahrzeug- und Metalllackierer-, Gerüstbau-, Entrostungs- und Eisenanstrich-, Wärmedämmverbundsystem-, Betonschutz-, Oberflächensanierungs-, Asbestbeschichtungs-, Fahrbahnmarkierungs- sowie Bodenbeschichtungs- und -belagsarbeiten ausführen. Mit Betonschutz- und Oberflächensanierungsarbeiten sind nicht gemeint Arbeiten zur Beseitigung statisch bedeutsamer Betonschäden; mit Asbestbeschichtungen sind nicht gemeint Arbeiten, die im Zusammenhang mit anderen Asbestsanierungsarbeiten erfolgen. Zu den Bodenbeschichtungs- und -belagsarbeiten gehören nicht das Verlegen von Bodenbelägen in Verbindung mit anderen baulichen Leistungen sowie Estrich-, Fliesen-, Platten-, Mosaikansetz- und -verlege- und Terrazzoarbeiten.

(2) Die in Absatz 1 genannten Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen fallen grundsätzlich als Ganzes unter diesen Tarifvertrag. Von diesem Tarifvertrag werden auch selbständige Betriebsabteilungen in fachfremden Betrieben erfasst, soweit sie Arbeiten der in Absatz 1 genannten Art ausführen.

(3) Werden in Betrieben nach Absatz 1 in selbständigen Abteilungen andere Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht von diesem Tarifvertrag erfasst, wenn ein speziellerer Tarifvertrag sie in seinen Geltungsbereich einbezieht.

(4) Nicht erfasst werden Betriebe des Baugewerbes. Dies gilt nicht für Betriebe bzw. selbständige Betriebsabteilungen, die Arbeiten im Sinne der Absätze 5 bis 7 ausführen und unter den dort genannten Voraussetzungen von diesem Tarifvertrag erfasst werden.

(5) Nicht erfasst werden

a) Entrostungs- und Eisenanstricharbeiten,

b) Asbestbeschichtungsarbeiten

ausführende Betriebe bzw. selbständige Betriebsabteilungen, die mittelbar oder unmittelbar Mitglied des Hauptverbandes der deutschen Bauindustrie e.V. oder des Zentralverbandes des deutschen Baugewerbes e. V. sind.

(6) Betriebe bzw. selbständige Betriebsabteilungen, die

a) Wärmedämmverbundsystemarbeiten,

b) Betonschutz- und Oberflächensanierungsarbeiten,

c) Bodenbeschichtungs- und -belagsarbeiten oder

d) Fahrbahnmarkierungsarbeiten

überwiegend bzw. zusammen mit anderen in Abs. 1 genannten Tätigkeiten überwiegend ausüben, werden nur erfasst, wenn sie mittelbar oder unmittelbar Mitglied des Hauptverbandes Farbe, Gestaltung, Bautenschutz – Bundesinnungsverband des deutschen Maler- und Lackiererhandwerks sind.

(7) Putz-, Stuck- und dazugehörige Hilfsarbeiten ausführende Betriebe bzw. selbständige Betriebsabteilungen, die ihren Sitz in den Handwerkskammerbezirken Wiesbaden, Rhein-Main, Mainz, Erfurt, Suhl, Gera, Coburg, Oberfranken, Mittelfranken und Unterfranken haben, werden dann von diesem Tarifvertrag erfasst, wenn

a) die Putz-, Stuck- und dazugehörigen Hilfsarbeiten arbeitszeitlich nicht überwiegend ausgeführt werden, und

b) ohne Berücksichtigung der Putz-, Stuck- und dazugehörigen Hilfsarbeiten von den verbleibenden Tätigkeiten der arbeitszeitliche Anteil der Tätigkeiten, die zum Geltungsbereich dieses Tarifvertrages rechnen, den Anteil der Tätigkeiten, die zum Baugewerbe rechnen, überwiegen.

(8) Nicht erfasst werden Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen des Gerüstbaugewerbes, deren Tätigkeit sich überwiegend auf die gewerbliche Erstellung von Gerüsten erstreckt.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter), die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches des Sozialgesetzbuches – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, ausgenommen Lehrlinge (Auszubildende).

[...]

§ 3

Einstellung

[...]

2. Der Arbeitnehmer hat die üblichen Arbeitspapiere (einschließlich Berufsbildungsnachweis) bei der Einstellung gegen Quittung zu übergeben bzw. vorzulegen. Dazu gehören auch die Lohnnachweiskarte und der Sozialversicherungsausweis.

[...]

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 6

Wöchentliche Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Feiertage werden mit so vielen Stunden angerechnet, wie an diesem Tag im Betrieb gearbeitet worden wären.

§ 7

Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit

1. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen beträgt von montags bis freitags 8 Stunden.

[...]

§ 8

Mehrarbeit (Überstunden), Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit (Überstunden), Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann angeordnet werden, wenn sie aus betrieblichen Gründen notwendig ist. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind zu beachten. Mehrarbeit darf nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen festgesetzt werden.
2. Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die über die regelmäßige Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte (§ 6) hinaus geleistet wird. Die vom Arbeitgeber angeordnete Mehrarbeit ist zuschlagspflichtig (§ 36).
3. Keine Mehrarbeit und damit zuschlagsfrei ist:
 - a) Arbeitszeit, die ein Arbeitnehmer innerhalb der betrieblichen Arbeitszeit aus persönlichen Gründen versäumt hat und nachholt,
 - b) Arbeitszeit, die aufgrund betrieblicher Regelung vor- oder nachgearbeitet wird,
 - c) Arbeitszeit, die im Rahmen des Arbeitszeitkontos (§ 9) als Gutstunden eingebracht und entsprechend in Freizeit ausgeglichen wird.
4. Die in der Zeit von 20.00 bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit ist zuschlagspflichtige Nachtarbeit (§ 36).
5. Die an Sonn- oder gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0.00 bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit ist zuschlagspflichtig (§ 36).

§ 9

Arbeitszeitkonto

1. Zur Vermeidung von witterungsbedingten Kündigungen (§ 46) kann vereinbart werden, dass ein Arbeitszeitkonto geführt wird.

Auf dem Arbeitszeitkonto wird die abweichend von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geleistete Arbeitszeit erfasst:

- a) Gutstunden (vorgearbeitete Arbeitszeit) bzw.
- b) Minusstunden (nachzuarbeitende Arbeitszeit).

2. Die im Rahmen des Arbeitszeitkontos (Nr. 3) über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus gearbeitete Arbeitszeit ist zuschlagsfrei.

Für die über die regelmäßigen, werktäglichen Arbeitszeiten hinaus gearbeiteten Stunden sind die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes einzuhalten; insbesondere die Einhaltung der täglichen Arbeitszeit von höchstens 10 Stunden (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 Arbeitszeitgesetz).

3. Das Arbeitszeitkonto darf höchstens 170 Gutstunden bzw. 30 Minusstunden aufweisen. Ab der 171. Stunde ist die Vergütung für mehrgearbeitete Stunden mit der nächsten Lohnzahlung und mit Mehrarbeitszuschlag (§ 36) auszusahlen.
4. Der jeweils aktuelle Stand des Arbeitszeitkontos (Gut- bzw. Minusstunden) ist mit der monatlichen Lohnabrechnung (§ 34 Nr. 5) separat nachzuweisen.
5. Die Gutstunden des Arbeitszeitkontos sind grundsätzlich zum 31. März eines jeden Kalenderjahres auszugleichen (auf „Null“ zu stellen); für Gutstunden, die bis zum Stichtag nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, ist die Vergütung mit Mehrarbeitszuschlag (§ 36) auszusahlen.
6. Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Betrieb aus, ist das Arbeitszeitkonto auszugleichen. Für Gutstunden, die bis zum Ausscheiden nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, ist die Vergütung mit Mehrarbeitszuschlag (§ 36) mit der abschließenden Lohnzahlung auszusahlen. Beim Tode des Arbeitnehmers sind Guthaben an die Erben auszusahlen; bei mehreren Anspruchsberechtigten kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen Erbberechtigten zahlen.
7. Bei Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit sind die Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit (§ 36) mit der nächsten Lohnzahlung auszusahlen; alternativ ist möglich, die Zuschläge in Zeit dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.
8. Der Arbeitgeber hat in geeigneter Weise dafür zu sorgen, dass Guthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausbezahlt werden können.

Im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer gegenüber der Urlaubskasse (§ 26) Anspruch auf Auszahlung derjenigen Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto, die nicht aufgrund gesetzlicher oder betrieblicher Regelung bereits gesichert sind. Als Insolvenz gelten Konkursöffnung und ihr gleichstehende Insolvenzereignisse nach § 183 SGB III.

Ansprüche gegenüber der Urlaubskasse auf Auszahlung von Arbeitszeitkonten-Guthaben bestehen auch in Fällen fruchtloser Zwangsvollstreckungsmaßnahmen.

9. Ansprüche aus dem Arbeitszeitkonto unterliegen den Ausschlussfristen (§ 49) entsprechend ihrer Fälligkeit.

[...]

Abschnitt III Arbeitsfreistellung

[...]

§ 13

Bezahlte Freistellung aus sonstigen Gründen

1. Der Arbeitnehmer ist zur Erledigung der in a) und b) genannten Angelegenheiten von der Arbeit – höchstens jedoch für die vereinbarte tägliche Arbeitszeit – freizustellen; für die benötigte Zeit ist der Lohn fortzuzahlen, wenn
 - a) er den Arzt aufsuchen muss und der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist und es sich nicht um eine Dauerbehandlung handelt,
 - b) eine behördliche oder gerichtliche Aufforderung zum Erscheinen vorliegt. Der Lohnanspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer gegenüber Dritten einen Entschädigungsanspruch wegen Verdienstaufschlags hat oder als Beschuldigter, Angeklagter oder Partei in einem vorgerichtlichen oder gerichtlichen Verfahren geladen ist oder in einem Verwaltungsverfahren eigene Interessen vertritt.
2. Der Arbeitgeber zahlt den Lohn für höchstens 2 Wochen weiter, wenn der Arbeitnehmer mit Einverständnis des Arbeitgebers an berufsbezogenen Lehrgängen teilnimmt. Die Lohnfortzahlungspflicht entfällt, soweit der Arbeitnehmer eine Beihilfe erhält.

[...]

§ 17

Arbeitsausfall und Arbeitsbereitschaft

1. Kann wegen Materialmangels oder Betriebsstörungen die Arbeit morgens nicht aufgenommen werden oder muss sie im Laufe des Tages deswegen ruhen, so ist der vereinbarte Lohn weiterzuzahlen, wenn ein Verschulden des Arbeitnehmers nicht vorgelegen hat.
2. Voraussetzung für die Ausfallvergütung nach Nr. 1 ist die Arbeitsbereitschaft des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz für die vereinbarte Arbeitszeit am Bereitschaftstag.
3. Verzichtet der Arbeitgeber ausdrücklich auf die Arbeitsbereitschaft des Arbeitnehmers, so ist trotzdem der vereinbarte Lohn zu vergüten.

Abschnitt IV Urlaub

§ 18

Urlaubsanspruch volljähriger Arbeitnehmer*

1. Der Jahresurlaub für volljährige Arbeitnehmer beträgt:

	Arbeitstage
a) für Arbeitnehmer über 18 Jahre	25
b) für Arbeitnehmer über 35 Jahre	28
c) für Arbeitnehmer über 45 Jahre	30

Samstage zählen nicht als Urlaubstage.

2. Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte richtet sich nach dem Schwerbehindertengesetz.
3. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Für die Berechnung des Lebensalters ist als Stichtag der 1. Januar des Urlaubsjahres maßgebend.

§ 19

Urlaubsanspruch jugendlicher Arbeitnehmer

1. Der Urlaubsanspruch der jugendlichen Arbeitnehmer richtet sich nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz.
2. Er beträgt somit zur Zeit als Jahresurlaub, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres
 - noch nicht 16 Jahre alt ist 30 Werktage = 25 Arbeitstage
 - noch nicht 17 Jahre alt ist 27 Werktage = 23 Arbeitstage
 - noch nicht 18 Jahre alt ist 25 Werktage = 21 Arbeitstage
3. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.
4. Der Jugendliche hat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses
 - a) für Zeiten eines Kalenderjahres für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt,
 - b) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet,
 - c) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

§ 20

Urlaubsantritt

1. Volljährige Arbeitnehmer, die zur Urlaubskasse zu melden sind, können den Anspruch auf Urlaub für das Urlaubsjahr erstmals geltend machen, wenn der Anspruch auf Urlaubsentgelt mindestens den Lohn für die Hälfte des Jahresurlaubs deckt.
2. Jugendliche Arbeitnehmer können den Anspruch auf Urlaub für das Urlaubsjahr erstmals geltend machen, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens drei Monate gedauert hat. Ausbildungszeiten im Betrieb rechnen zur Betriebszugehörigkeit.
3. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers nach den Bedürfnissen des Betriebes vom Arbeitgeber festzulegen. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind zu beachten.

§ 21

Urlaubsentgelt volljähriger Arbeitnehmer

1. Der volljährige Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Zahlung des in der Lohnnachweiskarte im Sinne des Tarifvertrages über das Verfahren für den Urlaub und die Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk eingetragenen bzw. einzutragenden Urlaubsentgelts.
2. Das Urlaubsentgelt beträgt bei einem Urlaubsanspruch
 - von 25 Arbeitstagen 9,5 v.H.
 - von 28 Arbeitstagen 10,6 v.H.
 - von 30 Arbeitstagen 11,4 v.H.des Bruttolohnes.

* BAG Urt. v. 20. März 2012 – 9 AZR 529/10 –

Der zusätzliche Urlaubsanspruch für Schwerbehinderte entspricht einem Urlaubsentgelt von 0,38 v.H. des Bruttolohnes für jeden Urlaubstag, auf den der Schwerbehinderte Anspruch hat, und ist den Prozentsätzen des vorstehenden Absatzes hinzuzurechnen.

Soweit in gesetzlicher Vorschrift eine längere Urlaubsdauer festgelegt ist, beträgt das Urlaubsentgelt für jeden weiteren Urlaubstag 0,38 v.H. des Bruttolohnes.

3. Bruttolohn ist:

- a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte oder Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Brutto(arbeits)lohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht nach § 40 EStG pauschal versteuert werden.
- b) der nach § 40a EStG pauschal zu versteuernde Brutto(arbeits)lohn,
- c) der
 - steuerfreie bzw.
 - pauschal zu versteuernde (§ 40b Abs. 1 und 2 EStG),vom Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung aufgebrauchte Betrag zur Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung, Unterstützungskasse, Direktzusage).

Für Arbeitnehmer, die nicht dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen, der Bruttolohn einschließlich der Sachbezüge, der bei Anwendung des deutschen Steuerrechts für die Berechnung der Lohnsteuer nach Buchst. a) und b) zugrunde zu legen wäre.

4. Das Urlaubsentgelt errechnet sich:

- a) aus dem aus dem Vorjahr übertragenen Resturlaubsentgelt, gegebenenfalls einem Vortrag,
- b) aus dem Teil des im laufenden Kalenderjahr bis zum Urlaubsantritt verdienten Bruttolohnes, einschließlich der Sachbezüge, der sich nach dem für den Arbeitnehmer geltenden Prozentsatz ergibt, sowie
- c) aus den Ausgleichsbeträgen.

5. Vermindert sich der Bruttolohn durch nachfolgend genannten Fälle, so wird für das so verursachte geringere Urlaubsentgelt ein Ausgleich gewährt. Für den Ausgleich setzen die Tarifvertragsparteien in einem gesonderten Tarifvertrag angemessene Pauschbeträge fest für jede volle Woche:

- a) Unverschuldete Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, für die keine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bestand (Höchstdauer der Gewährung von Ausgleichsbeträgen je Urlaubsjahr: 26 Wochen; bei Betriebsunfall 36 Wochen),
- b) Zeiten der Wehrübung, sofern dort kein Urlaub gewährt wurde,
- c) Zeiten eines durch Schlechtwetterkündigung (§ 46) unterbrochenen Arbeitsverhältnisses (Höchstdauer der Gewährung von Ausgleichsbeträgen je Urlaubsjahr: 6 Wochen),
- d) Zeiten eines zur beruflichen Weiterbildung unterbrochenen Arbeitsverhältnisses (Höchstdauer der Gewährung von Ausgleichsbeträgen je Urlaubsjahr: 4 Wochen),
- e) Arbeitsausfall infolge Kurzarbeit (Höchstgrenze der Gewährung von Ausgleichsbeträgen: 6 Wochen Ausfallzeit insgesamt je Urlaubsjahr).

Außerdem werden für Fälle des § 14 pauschale Ausgleichsbeträge festgesetzt.

6. Der jeweilige Ausgleichsbetrag ist in die Lohnnachweiskarte einzutragen, wenn der Arbeitnehmer den Urlaubsanspruch geltend macht oder den Betrieb wechselt, ferner bei Jahresende bei Abschluss der Lohnnachweiskarte.

[...]

§ 23

Zusätzliches Urlaubsgeld

Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Gewährung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes in Höhe von 15 v.H. des Urlaubsentgeltes. Es kann nur zusammen mit dem Urlaubsentgelt beansprucht und gewährt werden.

§ 24

Zahlung des Urlaubsentgeltes und des zusätzlichen Urlaubsgeldes

- 1. Der Anspruch auf Urlaubsentgelt und auf zusätzliches Urlaubsgeld wird fällig, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub antritt.
- 2. Der Arbeitnehmer muss beim Urlaubsantritt über das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld verfügen können.
- 3. Der volljährige Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber, bei dem er zuletzt in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat, Anspruch auf Urlaubsabgeltung durch Auszahlung des Urlaubsentgeltes und des zusätzlichen Urlaubsgeldes nur in folgenden Fällen, wenn der Arbeitnehmer

- a) länger als drei Monate außerhalb des betrieblichen Geltungsbereiches des Tarifvertrages tätig gewesen ist und darüber auf Verlangen Nachweis führt,
- b) dauernd erwerbsunfähig ist und ein ärztliches Attest oder einen Rentenbescheid vorlegt,
- c) auswandern will und eine amtliche Bescheinigung darüber vorlegt, dass die Ausreisepapiere ausgestellt sind,
- d) in ein Angestelltenverhältnis in einem unter diesem Tarifvertrag fallenden Betrieb überwechselt und darüber auf Verlangen Nachweis führt,
- e) eine selbständige Tätigkeit im Maler- und Lackiererhandwerk aufnimmt.

Bei Werkstudenten oder ähnlichen in Ausbildung befindlichen Personen, wird das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Das gleiche gilt für ausländische Arbeitnehmer bei Rückkehr in ihr Heimatland.

- 4. Ein Anspruch wird auch fällig, wenn der Arbeitnehmer stirbt. Anspruchsberechtigt sind die Erben.
- 5. Jugendliche Arbeitnehmer haben Anspruch auf Urlaubsabgeltung durch Auszahlung des Urlaubsentgeltes und des zusätzlichen Urlaubsgeldes (§§ 22,23), wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann (§ 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz).

[...]

Abschnitt V Tarifliche Kassen

§ 26

Gemeinnützige Urlaubskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk

- 1. Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht eine „Gemeinnützige Urlaubskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk“ mit dem Sitz in Wiesbaden (Urlaubskasse).
- 2. Die Urlaubskasse hat insbesondere die Aufgabe, den Arbeitnehmern einen zusammenhängenden Jahresurlaub zu sichern.
- 3. Die Arbeitgeber haben die dazu erforderlichen Mittel durch Beiträge an die Urlaubskasse aufzubringen. Auf die Beiträge hat die Kasse einen unmittelbaren Anspruch. Die Höhe der Beiträge, deren Einzahlung und Verwaltung sowie die Erstattung des Urlaubsentgeltes und des zusätzlichen Urlaubsgeldes an die Arbeitgeber werden in einem besonderen Tarifvertrag – Verfahrenstarifvertrag – geregelt.
- 4. Erfüllungsort und Gerichtsstand für die Ansprüche der Urlaubskasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Urlaubskasse ist Wiesbaden.

§ 27

Übergangsregelung und Aufnahme in das Urlaubskassenverfahren

- 1. Am 1. Januar eines Jahres nehmen erstmals am Urlaubskassenverfahren teil:
 - a) Ungelernte Arbeitnehmer, die im vorangegangenen Jahr das 18. Lebensjahr vollendet haben,
 - b) Arbeitnehmer, die im vorangegangenen Jahr ihr Ausbildungs- oder Umschulungsverhältnis beendet haben und 18 Jahre alt sind.
- 2. Diesen Arbeitnehmern wird einmalig ein besonderer Betrag als Urlaubsentgelt (Vortrag) in die Lohnnachweiskarte eingetragen. Der Arbeitgeber hat die Eintragung bei der Urlaubskasse zu beantragen. Das Nähere regelt der Verfahrenstarifvertrag.

§ 28

Zusatzversorgungskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk

- 1. Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht eine Zusatzversorgungskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk mit Sitz in Wiesbaden (ZVK).
- 2. Die Zusatzversorgungskasse hat den Zweck,
 - a) zusätzliche Leistungen zur gesetzlichen Rentenversicherung in Form von Beihilfen zur gesetzlichen Altersrente sowie zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit bzw. wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung) und zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung,
 - b) Zusatzrenten auf der Grundlage von Beitragszusagen mit Mindestleistung ab 1. Januar 2005 zu gewähren.
- 3. Der Beitrag, die Leistungen und die Organisation der Kasse werden in Tarifverträgen über die Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk sowie im Verfahrenstarifvertrag geregelt.
- 4. Zur Vorbereitung auf die Teilnahme an der Zusatzversorgungskasse nach dem Tarifvertrag über das Verfahren für den Urlaub und die Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk werden die Betriebserfassung und die Ausgabe von Lohnnachweiskarten vereinbart. Die Durchführung wird der Gemeinnützigen Urlaubskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk übertragen.

5. Die Lohnnachweiskarten dienen zum Nachweis späterer Ansprüche gegenüber der Zusatzversorgungskasse und als Grundlage für die Berechnung der möglichen Leistungen.
6. Erfüllungsort und Gerichtsstand für alle Ansprüche der Zusatzversorgungskasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Zusatzversorgungskasse ist Wiesbaden.

§ 29

Fahrzeug- und Metalllackierbetriebe

1. Fahrzeug- und Metalllackierbetriebe sind berechtigt, ihre gewerblichen Arbeitnehmer zur Urlaubskasse und zur Zusatzversorgungskasse anzumelden. Diese Anmeldung ist nur für beide tarifliche Kassen zugleich möglich und unwiderruflich.
2. Die Regelungen des Abschnitts V (Tarifliche Kassen) sowie § 50 (Besondere Verfall- und Verjährungsfristen bei Urlaub) gelten nicht für Fahrzeug- und Metalllackierbetriebe, soweit sie den tariflichen Kassen nicht angehören.

Abschnitt VI Arbeitsentgelt

[...]

§ 34

Lohnfälligkeit, Lohnzahlung, Lohnabrechnung

[...]

5. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer nach Abschluss der Lohnperiode eine genaue, schriftliche Abrechnung über geleistete Stunden, Stand des Arbeitszeitkontos (§ 9), Lohn, Zulagen, Urlaubsgewährung, vermögenswirksame Leistungen und Abzüge geben.

Die Lohnabrechnung ist spätestens am 15. des folgenden Monats fällig.

[...]

§ 35

Erschwerniszuschläge

1. Für folgende Arbeiten sind die nachstehenden Zuschläge auf den vereinbarten Lohn zu zahlen:

a) Ablaugen, Abbeizen oder Abbrennen alter Anstriche	10 %
b) Arbeiten mit außergewöhnlicher Staubentwicklung oder Verschmutzung	10 %
c) Auf- und Abbau von Gerüsten für die 1 Stunde pro Tag überschreitende Zeit	10 %
d) Arbeiten in außergewöhnlich einengenden Räumlichkeiten, z.B. Kanäle, Versorgungsschächte	10 %
e) Arbeiten, die mit Sicherheitsgurt und Fangleine ausgeführt werden müssen	10 %
f) Erschwernisse (z.B. Stemmarbeiten, Bohrarbeiten) bei Betonschutz-, Oberflächensanierungs- und Wärmedämm-Verbundsystemarbeiten für die 1 Stunde pro Tag überschreitende Zeit	10 %
g) Arbeiten auf beweglichen Hängegerüsten oder Arbeiten auf Gerüsten über einer Höhe von 20 Metern über der Erdoberfläche	15 %
h) Maler-Arbeiten, bei denen wegen gesundheitlicher Gefährdung eine Schutzmaske getragen werden muss (z.B. bei Spritzarbeiten, wenn eine Absaugvorrichtung nicht vorhanden ist oder nicht gestellt werden kann)	20 %
2. Fallen mehrere Erschwerniszuschläge nach Nr. 1 zusammen, so sind die Zuschläge nebeneinander bis zu einer Obergrenze von 30 % zu zahlen.
3. Arbeiten in strahlungsgefährdeten Bereichen oder Kontrollbereichen mit offener oder umschlossener Radioaktivität, je nach folgendem Schutzeffort:

a) Arbeiten mit vorgeschriebenen Schutzanzug mit Kapuze, Überschuhen und Handschuhen	5 %
b) Arbeiten wie a), jedoch zusätzlich mit Atemmaske, mit Filter oder Luftzufuhr durch den Atemschlauch	15 %
c) Arbeiten wie a), jedoch zusätzlich mit tragbarem Atemgerät (Pressluftatmer)	25 %
d) Arbeiten mit Vollschutz	45 %

§ 36

Zuschläge für Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Zuschläge sind aus dem jeweiligen, vereinbarten Stundenlohn des Arbeitnehmers zu berechnen.
2. Die Zuschläge betragen:

a) für Mehrarbeit (§§ 8, 9)	25 %
b) für Nacharbeit (zwischen 20.00 und 6.00 Uhr)	25 %
c) für Arbeit an Sonntagen	50 %

- d) für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen 125 %
- e) für Arbeiten am Oster- und Pfingstmontag, am 1. Mai, an den Weihnachtsfeiertagen und am Neujahrstag, soweit sie gesetzliche Feiertage sind 200 %

Ein Arbeitnehmer, der an einem gesetzlichen Feiertag arbeitet, hat Anspruch auf den Arbeitslohn und die entsprechenden Zuschläge.

3. Fällt in die Nachtarbeit nach Nr. 2 b) gleichzeitig Mehrarbeit (Überstunden), so sind beide Zuschläge zu zahlen. Fällt in die Sonn- und Feiertagsarbeit nach Nr. 2 c) bis e) gleichzeitig Mehrarbeit (Überstunden), so ist der Mehrarbeitszuschlag neben dem Sonn- oder Feiertagszuschlag zu zahlen.

Wird Nachtarbeit nach Nr. 2 b) geleistet, so ist der Nachtarbeitszuschlag neben dem Sonn- und Feiertagszuschlag zu zahlen. Sind diese Nachtarbeitsstunden nach Nr. 2 b) gleichzeitig Überstunden, so gelten damit drei Zuschläge.

[...]

Abschnitt VII Nah- und Fernentsendung

§ 38

Fahrtkostenerstattung

- Ein Anspruch auf Fahrtkostenerstattung zwischen der Wohnung des Arbeitnehmers und der Arbeitsstelle oder der Werkstatt besteht nicht.
- Schickt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer innerhalb der Arbeitszeit auf eine andere Arbeitsstelle, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ersatz der entstehenden Fahrtkosten für ein öffentliches Verkehrsmittel.
- Der Arbeitnehmer kann im Fall der Nr. 2 im ausdrücklichen Auftrag des Arbeitgebers ein eigenes Kraftfahrzeug benutzen. Führt er dabei mit einem Pkw/Motorrad/Motorroller, sind ihm je gefahrenen Kilometer die jeweils geltenden steuerfreien Höchstsätze zu zahlen.
- Der Anspruch auf Fahrtkostenerstattung entfällt, wenn der Arbeitnehmer die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung mit einem für die Personenbeförderung zugelassenen betriebseigenen Fahrzeug hat und diese nicht in Anspruch nimmt.
- In Orten, in denen eine Fahrgeldzulage zwischen Wohnung und Arbeitsstelle wegen der Ausdehnung des Ortes (7 km Radius) erforderlich ist, kann eine besondere Regelung zwischen den örtlichen oder bezirklichen Tarifvertragsparteien vereinbart werden.

§ 39

Mehraufwand bei Nahentsendung

- Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer außerhalb der Arbeitszeit von der Werkstatt oder direkt von dessen Wohnung auf eine Arbeitsstelle schicken.
- Liegt die Arbeitsstelle außerhalb des Ortes des Betriebssitzes, so werden dem Arbeitnehmer die ihm entstandenen Fahrtkosten nach den Grundsätzen des § 38 Nr. 2 und 3 vergütet. Der Anspruch auf Fahrtkostenerstattung entfällt, wenn der Arbeitnehmer die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung mit einem für die Personenbeförderung zugelassenen betriebseigenen Fahrzeug hat.

Ist der Arbeitnehmer bei den Arbeiten außerhalb des Ortes des Betriebssitzes länger als 8 Stunden von der Wohnung oder regelmäßigen Arbeitsstelle abwesend, erhält er eine pauschale Mehraufwandsvergütung.

3. Die pauschale Vergütung für diesen Mehraufwand beträgt:

Entfernung der außerhalb des Betriebssitzes gelegenen Arbeitsstelle von Wohnung oder regelmäßiger Arbeitsstelle (Werkstatt)	Pauschale Mehraufwandsvergütung:	
	im Tarifgebiet West	im Tarifgebiet Ost
bis 20 km	4,09 Euro	2,56 Euro
über 20 bis 30 km	6,14 Euro	4,09 Euro
über 30 km	8,18 Euro	6,65 Euro

Tarifgebiet Ost = Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Ostteil des Landes Berlin

Ist eine Entfernungsberechnung notwendig, so ist der kürzeste oder ein den Verkehrsverhältnissen entsprechend behinderungsfreier Weg anzunehmen.

4. Von der Regelung zur Nahentsendung (Nr. 1 bis 3) kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgewichen werden.

5. Ist im Betrieb kein Betriebsrat vorhanden, können Abweichungen von den Nr. 1 bis 3 im Einvernehmen mit
- a) einem einzelnen Arbeitnehmer oder
 - b) einer Gruppe von Arbeitnehmern oder
 - c) allen Arbeitnehmern eines Betriebes
- vom Arbeitgeber festgelegt werden.

§ 40

Fernentsendung

1. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer auf eine auswärtige Arbeitsstelle entsenden, auch wenn die tägliche Rückkehr des Arbeitnehmers zu seinem Wohnsitz nicht möglich oder nicht zumutbar ist.
2. Ist dem Arbeitnehmer wegen der Beschäftigung auf einer auswärtigen Arbeitsstelle die tägliche Rückkehr zu seinem Wohnsitz nicht möglich oder nicht zumutbar und übernachtet der Arbeitnehmer daher auswärtig, so hat er Anspruch auf Auslösung.
3. Die tägliche Rückkehr des Arbeitnehmers zu seinem Wohnsitz ist dann nicht zumutbar, wenn der normale Zeitaufwand für den einzelnen Weg von der Mitte des Wohnsitzes des Arbeitnehmers bis zur auswärtigen Arbeitsstelle bei Benutzung des zeitlich günstigsten Verkehrsmittels mehr als 1 1/4 Stunden beträgt.

§ 41

Auslösung

1. Die Auslösung beträgt 24,00 €.
2. Der Arbeitgeber trägt die notwendigen Kosten der Unterkunft (Übernachtung ohne Verpflegung); die Auswahl der Unterkunft trifft der Arbeitgeber.
3. Der Anspruch auf Auslösung entfällt:
 - a) während desurlaubes,
 - b) bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit nach einer Woche,
 - c) bei Freistellungen nach § 12 oder § 14,
 - d) für die Tage, an denen der Arbeitnehmer die Arbeit unentschuldigt versäumt.
4. Bei Fernentsendungen ins Ausland ist die Auslösung betrieblich zu regeln.

§ 42

An- und Rückreise bei Fernentsendung

1. Für die An- und Rückreise zur auswärtigen Arbeitsstelle müssen dem Arbeitnehmer die Fahrtkosten öffentlicher Verkehrsmittel 2. Klasse einschließlich Zuschläge erstattet werden.
2. Der Arbeitnehmer kann im ausdrücklichen Auftrag des Arbeitgebers für die An- und Rückreise ein eigenes Kraftfahrzeug (Pkw, Motorrad/Motorroller) benutzen. Dann sind ihm bei Berechnung der kürzesten zumutbaren Fahrstrecke die jeweils geltenden steuerfreien Höchstsätze zu zahlen.
3. Ein Fahrgeldanspruch besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer in einem betriebseigenen, für die Personenbeförderung zugelassenen Kraftfahrzeug zur auswärtigen Arbeitsstelle gefahren wird.
4. Bei einer nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während der Beschäftigung auf der auswärtigen Arbeitsstelle muss die Rückfahrt zum Wohnort bezahlt werden.

§ 43

Lohnanspruch für die An- und Rückreisezeit bei Fernentsendung

Für die Reisezeit vom Wohnort zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück hat der Arbeitnehmer Anspruch auf seinen vereinbarten Lohn, jedoch ohne Zuschläge. Angefangene Stunden der Reisezeit gelten als volle Stunden.

§ 44

Wochenendheimfahrten

1. Der Arbeitnehmer, dem eine Auslösung zu zahlen ist, hat alle 4 Wochen Anspruch auf freie Wochenendheimfahrt zum Wohnort und zurück zur Arbeitsstelle. Voraussetzung ist eine ununterbrochene auswärtige Tätigkeit.
2. Der Zeitpunkt einer Wochenendheimfahrt kann in gegenseitigem Einvernehmen vorverlegt oder hinausgeschoben werden.
3. Für die Wochenendheimfahrt hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, unabhängig von der Entfernung, für einen Arbeitstag freizustellen.
Bezahlt wird für diese Zeit kein Lohn, sondern die Auslösung.
4. Erstattet werden dem Arbeitnehmer die Fahrtkosten für die Hin- und Rückfahrt zu seinem Wohnort bzw. Arbeitsstelle in Höhe der Kosten, die ihm bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel entstehen würden. Dieser Anspruch

besteht nicht, wenn ihm die kostenlose Beförderung mit einem betriebseigenen, für die Personenbeförderung zugelassenen Fahrzeug angeboten wird.

Abschnitt VIII Kündigung

[...]

§ 46

Kündigung wegen schlechter Witterung

1. Wird die Arbeitsausführung wegen schlechter Witterung für voraussichtlich längere Zeit undurchführbar, kann das Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 15. November bis 15. März durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers gekündigt werden; die Kündigung kann erst ausgesprochen werden, wenn auf dem Arbeitszeitkonto (§ 9) kein Guthaben mehr vorhanden ist.

Die Kündigung kann bei Arbeitsbeginn mit Wirkung zu Beginn des nächsten Arbeitstages ausgesprochen werden. Wird nicht bei Arbeitsbeginn, sondern erst im Laufe des Tages gekündigt, so wird die Kündigung erst mit Wirkung zu Beginn des übernächsten Tages wirksam.

Der Arbeitnehmer hat in beiden Fällen Anspruch auf Fortzahlung seines Lohnes für mindestens einen vollen Arbeitstag. Eine Kündigung wegen Arbeitsmangels in diesen Fällen während der Zeit der Arbeitsunterbrechung ist ausgeschlossen.

2. Ob die Arbeit mit Rücksicht auf die schlechte Witterung einzustellen, fortzusetzen oder wieder aufzunehmen ist, entscheidet der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat. § 2 Nr. 2 gilt entsprechend.
3. Bei Wiederaufnahme der Arbeit ist der Arbeitnehmer wieder einzustellen. Unabhängig von der schlechten Witterung ist der Arbeitnehmer vor Ablauf von vier Monaten nach Ausspruch der Kündigung, in jedem Fall spätestens am 30. April wieder einzustellen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer von der Wiederaufnahme der Arbeit unverzüglich zu benachrichtigen.
4. Der Arbeitnehmer erwirbt bei Wiedereinstellung seine alten Rechte, die Betriebszugehörigkeit gilt insoweit als nicht unterbrochen.

[...]

Abschnitt IX Ausschluss- und Verjährungsfristen

§ 49

Allgemeine Ausschlussfristen

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch schriftlich ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches schriftlich, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers, die während eines Kündigungsschutzprozesses fällig werden und von dessen Ausgang abhängen. Für diese Ansprüche beginnt die Verfallfrist von zwei Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.

§ 50

Besondere Verfall- und Verjährungsfristen bei Urlaub im Urlaubskassenverfahren

1. Der Arbeitnehmer hat den Empfang der Lohnnachweiskarte bzw. des Teiles B der Lohnnachweiskarte zu bescheinigen, die Eintragungen zu prüfen und Beanstandungen umgehend geltend zu machen.

Drei Monate nach Entgegennahme der Lohnnachweiskarte oder des Teiles B entfällt der Anspruch des Arbeitnehmers auf Berichtigung von Eintragungen in der Lohnnachweiskarte.

2. Der Anspruch auf den aus dem Vorjahr übertragenen Resturlaub kann gegenüber dem zur Auszahlung des Resturlaubsentgeltes verpflichteten Arbeitgeber nur bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres geltend gemacht werden.

Dies gilt nicht bei Arbeitslosigkeit des Arbeitnehmers.

§ 7 Abs. 3 Satz 3 Bundesurlaubsgesetz findet keine Anwendung.

3. In Fällen des § 24 Nr. 3 können Abgeltungsansprüche nur bis zum Ende des Kalenderjahres geltend gemacht werden, das auf das Jahr der Entstehung der Ansprüche folgt.
4. Binnen eines weiteren Kalenderjahres kann der Arbeitnehmer von der Urlaubskasse eine Entschädigung für verfallene Urlaubsansprüche in Höhe des vom Arbeitgeber nicht ausgezahlten Urlaubsentgeltes und des zusätzlichen Urlaubsgeldes verlangen.

Dies gilt auch für Arbeitnehmer, deren Arbeitslosigkeit entgegen Nr. 2 über ein volles Kalenderjahr (Urlaubsjahr) hinaus andauert; sie erhalten gegenüber der Urlaubskasse Anspruch auf Entschädigung für nicht ausgezahltes Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld.

5. Mit dem Wegfall des Zahlungsanspruches gegenüber der Urlaubskasse entfällt auch der Anspruch auf Eintragung in die Lohnnachweiskarte und auf Berichtigung der Lohnnachweiskarte.
6. Die vorstehenden Bestimmungen gelten sinngemäß für das zusätzliche Urlaubsgeld.

Abschnitt X Pflichten der Tarifvertragsparteien

[...]

§ 53

Inkrafttreten und Vertragsdauer

Dieser Rahmentarifvertrag tritt am 1. April 1992 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende schriftlich gekündigt werden.

Anlage 7

(zu § 2 Absatz 3)

Auszug aus dem

Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk vom 30. März 1992, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 9. September 2007

Abschnitt I Allgemeines

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (außer Saarland).

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

(1) Alle Betriebe des Maler- und Lackiererhandwerks. Dies sind Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die Maler-, Lackierer-, Tüncher-, Weißbinder-, Schildermaler-, Fahrzeug- und Metalllackierer-, Gerüstbau-, Entrostungs- und Eisenanstrich-, Wärmedämmverbundsystem-, Betonschutz-, Oberflächensanierungs-, Asbestbeschichtungs-, Fahrbahnmarkierungs- sowie Bodenbeschichtungs- und -belagsarbeiten ausführen. Mit Betonschutz- und Oberflächensanierungsarbeiten sind nicht gemeint Arbeiten zur Beseitigung statisch bedeutsamer Betonschäden; mit Asbestbeschichtungen sind nicht gemeint Arbeiten, die im Zusammenhang mit anderen Asbestsanierungsarbeiten erfolgen. Zu den Bodenbeschichtungs- und -belagsarbeiten gehören nicht das Verlegen von Bodenbelägen in Verbindung mit anderen baulichen Leistungen sowie Estrich-, Fliesen-, Platten-, Mosaikansetz- und -verlege- und Terrazzoarbeiten.

(2) Die in Absatz 1 genannten Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen fallen grundsätzlich als Ganzes unter diesen Tarifvertrag. Von diesem Tarifvertrag werden auch selbständige Betriebsabteilungen in fachfremden Betrieben erfasst, soweit sie Arbeiten der in Absatz 1 genannten Art ausführen.

(3) Werden in Betrieben nach Absatz 1 in selbständigen Abteilungen andere Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht von diesem Tarifvertrag erfasst, wenn ein speziellerer Tarifvertrag sie in seinen Geltungsbereich einbezieht.

(4) Nicht erfasst werden Betriebe des Baugewerbes. Dies gilt nicht für Betriebe bzw. selbständige Betriebsabteilungen, die Arbeiten im Sinne der Absätze 5 bis 7 ausführen und unter den dort genannten Voraussetzungen von diesem Tarifvertrag erfasst werden.

(5) Nicht erfasst werden

a) Entrostungs- und Eisenanstricharbeiten,

b) Asbestbeschichtungsarbeiten

ausführende Betriebe bzw. selbständige Betriebsabteilungen, die mittelbar oder unmittelbar Mitglied des Hauptverbandes der deutschen Bauindustrie e.V. oder des Zentralverbandes des deutschen Baugewerbes e. V. sind.

(6) Betriebe bzw. selbständige Betriebsabteilungen, die

a) Wärmedämmverbundsystemarbeiten,

b) Betonschutz- und Oberflächensanierungsarbeiten,

c) Bodenbeschichtungs- und -belagsarbeiten oder

d) Fahrbahnmarkierungsarbeiten

überwiegend bzw. zusammen mit anderen in Abs. 1 genannten Tätigkeiten überwiegend ausüben, werden nur erfasst, wenn sie mittelbar oder unmittelbar Mitglied des Hauptverbandes Farbe, Gestaltung, Bautenschutz – Bundesinnungsverband des deutschen Maler- und Lackiererhandwerks sind.

(7) Putz-, Stuck- und dazugehörige Hilfsarbeiten ausführende Betriebe bzw. selbständige Betriebsabteilungen, die ihren Sitz in den Handwerkskammerbezirken Wiesbaden, Rhein-Main, Mainz, Erfurt, Suhl, Gera, Coburg, Oberfranken, Mittelfranken und Unterfranken haben, werden dann von diesem Tarifvertrag erfasst, wenn

a) die Putz-, Stuck- und dazugehörigen Hilfsarbeiten arbeitszeitlich nicht überwiegend ausgeführt werden, und

b) ohne Berücksichtigung der Putz-, Stuck- und dazugehörigen Hilfsarbeiten von den verbleibenden Tätigkeiten der arbeitszeitliche Anteil der Tätigkeiten, die zum Geltungsbereich dieses Tarifvertrages rechnen, den Anteil der Tätigkeiten, die zum Baugewerbe rechnen, überwiegen.

(8) Nicht erfasst werden Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen des Gerüstbaugewerbes, deren Tätigkeit sich überwiegend auf die gewerbliche Erstellung von Gerüsten erstreckt.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter), die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches des Sozialgesetzbuches – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, ausgenommen Lehrlinge (Auszubildende).

[...]

§ 3

Einstellung

[...]

2. Der Arbeitnehmer hat die üblichen Arbeitspapiere (einschließlich Berufsbildungsnachweis) bei der Einstellung gegen Quittung zu übergeben bzw. vorzulegen. Dazu gehören auch die Lohnnachweiskarte und der Sozialversicherungsausweis.

[...]

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 6

Wöchentliche Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Feiertage werden mit so vielen Stunden angerechnet, wie an diesem Tag im Betrieb gearbeitet worden wären.

§ 7

Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit

1. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen beträgt von montags bis freitags 8 Stunden.

[...]

§ 8

Mehrarbeit (Überstunden), Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit (Überstunden), Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann angeordnet werden, wenn sie aus betrieblichen Gründen notwendig ist. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind zu beachten. Mehrarbeit darf nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen festgesetzt werden.
2. Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die über die regelmäßige Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte (§ 6) hinaus geleistet wird. Die vom Arbeitgeber angeordnete Mehrarbeit ist zuschlagspflichtig (§ 36).
3. Keine Mehrarbeit und damit zuschlagsfrei ist:
 - a) Arbeitszeit, die ein Arbeitnehmer innerhalb der betrieblichen Arbeitszeit aus persönlichen Gründen versäumt hat und nachholt,
 - b) Arbeitszeit, die aufgrund betrieblicher Regelung vor- oder nachgearbeitet wird,
 - c) Arbeitszeit, die im Rahmen des Arbeitszeitkontos (§ 9) als Gutstunden eingebracht und entsprechend in Freizeit ausgeglichen wird.
4. Die in der Zeit von 20.00 bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit ist zuschlagspflichtige Nachtarbeit (§ 36).
5. Die an Sonn- oder gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0.00 bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit ist zuschlagspflichtig (§ 36).

§ 9

Arbeitszeitkonto

1. Zur Vermeidung von witterungsbedingten Kündigungen (§ 46) kann vereinbart werden, dass ein Arbeitszeitkonto geführt wird.

Auf dem Arbeitszeitkonto wird die abweichend von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geleistete Arbeitszeit erfasst:

- a) Gutstunden (vorgearbeitete Arbeitszeit) bzw.
- b) Minusstunden (nachzuarbeitende Arbeitszeit).

2. Die im Rahmen des Arbeitszeitkontos (Nr. 3) über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus gearbeitete Arbeitszeit ist zuschlagsfrei.

Für die über die regelmäßigen, werktäglichen Arbeitszeiten hinaus gearbeiteten Stunden sind die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes einzuhalten; insbesondere die Einhaltung der täglichen Arbeitszeit von höchstens 10 Stunden (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 Arbeitszeitgesetz).

3. Das Arbeitszeitkonto darf höchstens 170 Gutstunden bzw. 30 Minusstunden aufweisen. Ab der 171. Stunde ist die Vergütung für mehrgearbeitete Stunden mit der nächsten Lohnzahlung und mit Mehrarbeitszuschlag (§ 36) auszusahlen.
4. Der jeweils aktuelle Stand des Arbeitszeitkontos (Gut- bzw. Minusstunden) ist mit der monatlichen Lohnabrechnung (§ 34 Nr. 5) separat nachzuweisen.
5. Die Gutstunden des Arbeitszeitkontos sind grundsätzlich zum 31. März eines jeden Kalenderjahres auszugleichen (auf „Null“ zu stellen); für Gutstunden, die bis zum Stichtag nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, ist die Vergütung mit Mehrarbeitszuschlag (§ 36) auszusahlen.
6. Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Betrieb aus, ist das Arbeitszeitkonto auszugleichen. Für Gutstunden, die bis zum Ausscheiden nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, ist die Vergütung mit Mehrarbeitszuschlag (§ 36) mit der abschließenden Lohnzahlung auszusahlen. Beim Tode des Arbeitnehmers sind Guthaben an die Erben auszusahlen; bei mehreren Anspruchsberechtigten kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen Erbberechtigten zahlen.
7. Bei Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit sind die Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit (§ 36) mit der nächsten Lohnzahlung auszusahlen; alternativ ist möglich, die Zuschläge in Zeit dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.
8. Der Arbeitgeber hat in geeigneter Weise dafür zu sorgen, dass Guthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausbezahlt werden können.

Im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer gegenüber der Urlaubskasse (§ 26) Anspruch auf Auszahlung derjenigen Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto, die nicht aufgrund gesetzlicher oder betrieblicher Regelung bereits gesichert sind. Als Insolvenz gelten Konkursöffnung und ihr gleichstehende Insolvenzereignisse nach § 183 SGB III.

Ansprüche gegenüber der Urlaubskasse auf Auszahlung von Arbeitszeitkonten-Guthaben bestehen auch in Fällen fruchtloser Zwangsvollstreckungsmaßnahmen.

9. Ansprüche aus dem Arbeitszeitkonto unterliegen den Ausschlussfristen (§ 49) entsprechend ihrer Fälligkeit.

[...]

Abschnitt III Arbeitsfreistellung

[...]

§ 13

Bezahlte Freistellung aus sonstigen Gründen

1. Der Arbeitnehmer ist zur Erledigung der in a) und b) genannten Angelegenheiten von der Arbeit – höchstens jedoch für die vereinbarte tägliche Arbeitszeit – freizustellen; für die benötigte Zeit ist der Lohn fortzuzahlen, wenn
 - a) er den Arzt aufsuchen muss und der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist und es sich nicht um eine Dauerbehandlung handelt,
 - b) eine behördliche oder gerichtliche Aufforderung zum Erscheinen vorliegt. Der Lohnanspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer gegenüber Dritten einen Entschädigungsanspruch wegen Verdienstaufschlags hat oder als Beschuldigter, Angeklagter oder Partei in einem vorgerichtlichen oder gerichtlichen Verfahren geladen ist oder in einem Verwaltungsverfahren eigene Interessen vertritt.
2. Der Arbeitgeber zahlt den Lohn für höchstens 2 Wochen weiter, wenn der Arbeitnehmer mit Einverständnis des Arbeitgebers an berufsbezogenen Lehrgängen teilnimmt. Die Lohnfortzahlungspflicht entfällt, soweit der Arbeitnehmer eine Beihilfe erhält.

[...]

§ 17

Arbeitsausfall und Arbeitsbereitschaft

1. Kann wegen Materialmangels oder Betriebsstörungen die Arbeit morgens nicht aufgenommen werden oder muss sie im Laufe des Tages deswegen ruhen, so ist der vereinbarte Lohn weiterzuzahlen, wenn ein Verschulden des Arbeitnehmers nicht vorgelegen hat.
2. Voraussetzung für die Ausfallvergütung nach Nr. 1 ist die Arbeitsbereitschaft des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz für die vereinbarte Arbeitszeit am Bereitschaftstag.
3. Verzichtet der Arbeitgeber ausdrücklich auf die Arbeitsbereitschaft des Arbeitnehmers, so ist trotzdem der vereinbarte Lohn zu vergüten.

Abschnitt IV Urlaub

§ 18

Urlaubsanspruch volljähriger Arbeitnehmer*

1. Der Jahresurlaub für volljährige Arbeitnehmer beträgt:

	Arbeitstage
a) für Arbeitnehmer über 18 Jahre	25
b) für Arbeitnehmer über 35 Jahre	28
c) für Arbeitnehmer über 45 Jahre	30

Samstage zählen nicht als Urlaubstage.

2. Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte richtet sich nach dem Schwerbehindertengesetz.
3. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Für die Berechnung des Lebensalters ist als Stichtag der 1. Januar des Urlaubsjahres maßgebend.

§ 19

Urlaubsanspruch jugendlicher Arbeitnehmer

1. Der Urlaubsanspruch der jugendlichen Arbeitnehmer richtet sich nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz.
2. Er beträgt somit zur Zeit als Jahresurlaub, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres
 - noch nicht 16 Jahre alt ist 30 Werktage = 25 Arbeitstage
 - noch nicht 17 Jahre alt ist 27 Werktage = 23 Arbeitstage
 - noch nicht 18 Jahre alt ist 25 Werktage = 21 Arbeitstage
3. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.
4. Der Jugendliche hat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses
 - a) für Zeiten eines Kalenderjahres für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt,
 - b) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet,
 - c) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

§ 20

Urlaubsantritt

1. Volljährige Arbeitnehmer, die zur Urlaubskasse zu melden sind, können den Anspruch auf Urlaub für das Urlaubsjahr erstmals geltend machen, wenn der Anspruch auf Urlaubsentgelt mindestens den Lohn für die Hälfte des Jahresurlaubs deckt.
2. Jugendliche Arbeitnehmer können den Anspruch auf Urlaub für das Urlaubsjahr erstmals geltend machen, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens drei Monate gedauert hat. Ausbildungszeiten im Betrieb rechnen zur Betriebszugehörigkeit.
3. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers nach den Bedürfnissen des Betriebes vom Arbeitgeber festzulegen. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind zu beachten.

§ 21

Urlaubsentgelt volljähriger Arbeitnehmer

1. Der volljährige Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Zahlung des in der Lohnnachweiskarte im Sinne des Tarifvertrages über das Verfahren für den Urlaub und die Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk eingetragenen bzw. einzutragenden Urlaubsentgelts.
2. Das Urlaubsentgelt beträgt bei einem Urlaubsanspruch
 - von 25 Arbeitstagen 9,5 v.H.
 - von 28 Arbeitstagen 10,6 v.H.
 - von 30 Arbeitstagen 11,4 v.H.des Bruttolohnes.

* BAG Urt. v. 20. März 2012 – 9 AZR 529/10 –

Der zusätzliche Urlaubsanspruch für Schwerbehinderte entspricht einem Urlaubsentgelt von 0,38 v.H. des Bruttolohnes für jeden Urlaubstag, auf den der Schwerbehinderte Anspruch hat, und ist den Prozentsätzen des vorstehenden Absatzes hinzuzurechnen.

Soweit in gesetzlicher Vorschrift eine längere Urlaubsdauer festgelegt ist, beträgt das Urlaubsentgelt für jeden weiteren Urlaubstag 0,38 v.H. des Bruttolohnes.

3. Bruttolohn ist:

- a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte oder Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Brutto(arbeits)lohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht nach § 40 EStG pauschal versteuert werden,
- b) der nach § 40a EStG pauschal zu versteuernde Brutto(arbeits)lohn,
- c) der
 - steuerfreie bzw.
 - pauschal zu versteuernde (§ 40b Abs. 1 und 2 EStG),

vom Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung aufgebrauchte Betrag zur Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung, Unterstützungskasse, Direktzusage).

Für Arbeitnehmer, die nicht dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen, der Bruttolohn einschließlich der Sachbezüge, der bei Anwendung des deutschen Steuerrechts für die Berechnung der Lohnsteuer nach Buchst. a und b) zugrunde zu legen wäre.

4. Das Urlaubsentgelt errechnet sich:

- a) aus dem aus dem Vorjahr übertragenen Resturlaubsentgelt, gegebenenfalls einem Vortrag,
- b) aus dem Teil des im laufenden Kalenderjahr bis zum Urlaubsantritt verdienten Bruttolohnes, einschließlich der Sachbezüge, der sich nach dem für den Arbeitnehmer geltenden Prozentsatz ergibt, sowie
- c) aus den Ausgleichsbeträgen.

5. Vermindert sich der Bruttolohn durch nachfolgend genannten Fälle, so wird für das so verursachte geringere Urlaubsentgelt ein Ausgleich gewährt. Für den Ausgleich setzen die Tarifvertragsparteien in einem gesonderten Tarifvertrag angemessene Pauschbeträge fest für jede volle Woche:

- a) Unverschuldete Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, für die keine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bestand (Höchstdauer der Gewährung von Ausgleichsbeträgen je Urlaubsjahr: 26 Wochen; bei Betriebsunfall 36 Wochen),
- b) Zeiten der Wehrübung, sofern dort kein Urlaub gewährt wurde,
- c) Zeiten eines durch Schlechtwetterkündigung (§ 46) unterbrochenen Arbeitsverhältnisses (Höchstdauer der Gewährung von Ausgleichsbeträgen je Urlaubsjahr: 6 Wochen),
- d) Zeiten eines zur beruflichen Weiterbildung unterbrochenen Arbeitsverhältnisses (Höchstdauer der Gewährung von Ausgleichsbeträgen je Urlaubsjahr: 4 Wochen),
- e) Arbeitsausfall infolge Kurzarbeit (Höchstgrenze der Gewährung von Ausgleichsbeträgen: 6 Wochen Ausfallzeit insgesamt je Urlaubsjahr).

Außerdem werden für Fälle des § 14 pauschale Ausgleichsbeträge festgesetzt.

6. Der jeweilige Ausgleichsbetrag ist in die Lohnnachweiskarte einzutragen, wenn der Arbeitnehmer den Urlaubsanspruch geltend macht oder den Betrieb wechselt, ferner bei Jahresende bei Abschluss der Lohnnachweiskarte.

[...]

§ 23

Zusätzliches Urlaubsgeld

Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Gewährung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes in Höhe von 15 v.H. des Urlaubsentgeltes. Es kann nur zusammen mit dem Urlaubsentgelt beansprucht und gewährt werden.

§ 24

Zahlung des Urlaubsentgelts und des zusätzlichen Urlaubsgeldes

- 1. Der Anspruch auf Urlaubsentgelt und auf zusätzliches Urlaubsgeld wird fällig, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub antritt.
- 2. Der Arbeitnehmer muss beim Urlaubsantritt über das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld verfügen können.
- 3. Der volljährige Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber, bei dem er zuletzt in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat, Anspruch auf Urlaubsabgeltung durch Auszahlung des Urlaubsentgeltes und des zusätzlichen Urlaubsgeldes nur in folgenden Fällen, wenn der Arbeitnehmer

- a) länger als drei Monate außerhalb des betrieblichen Geltungsbereiches des Tarifvertrages tätig gewesen ist und darüber auf Verlangen Nachweis führt,
- b) dauernd erwerbsunfähig ist und ein ärztliches Attest oder einen Rentenbescheid vorlegt,
- c) auswandern will und eine amtliche Bescheinigung darüber vorlegt, dass die Ausreisepapiere ausgestellt sind,
- d) in ein Angestelltenverhältnis in einem unter diesem Tarifvertrag fallenden Betrieb überwechselt und darüber auf Verlangen Nachweis führt,
- e) eine selbständige Tätigkeit im Maler- und Lackiererhandwerk aufnimmt.

Bei Werkstudenten oder ähnlichen in Ausbildung befindlichen Personen, wird das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Das gleiche gilt für ausländische Arbeitnehmer bei Rückkehr in ihr Heimatland.

- 4. Ein Anspruch wird auch fällig, wenn der Arbeitnehmer stirbt. Anspruchsberechtigt sind die Erben.
- 5. Jugendliche Arbeitnehmer haben Anspruch auf Urlaubsabgeltung durch Auszahlung des Urlaubsentgeltes und des zusätzlichen Urlaubsgeldes (§§ 22,23), wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann (§ 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz).

[...]

Abschnitt V Tarifliche Kassen

§ 26

Gemeinnützige Urlaubskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk

- 1. Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht eine „Gemeinnützige Urlaubskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk“ mit dem Sitz in Wiesbaden (Urlaubskasse).
- 2. Die Urlaubskasse hat insbesondere die Aufgabe, den Arbeitnehmern einen zusammenhängenden Jahresurlaub zu sichern.
- 3. Die Arbeitgeber haben die dazu erforderlichen Mittel durch Beiträge an die Urlaubskasse aufzubringen. Auf die Beiträge hat die Kasse einen unmittelbaren Anspruch. Die Höhe der Beiträge, deren Einzahlung und Verwaltung sowie die Erstattung des Urlaubsentgeltes und des zusätzlichen Urlaubsgeldes an die Arbeitgeber werden in einem besonderen Tarifvertrag – Verfahrenstarifvertrag – geregelt.
- 4. Erfüllungsort und Gerichtsstand für die Ansprüche der Urlaubskasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Urlaubskasse ist Wiesbaden.

§ 27

Übergangsregelung und Aufnahme in das Urlaubskassenverfahren

- 1. Am 1. Januar eines Jahres nehmen erstmals am Urlaubskassenverfahren teil:
 - a) Ungelernte Arbeitnehmer, die im vorangegangenen Jahr das 18. Lebensjahr vollendet haben,
 - b) Arbeitnehmer, die im vorangegangenen Jahr ihr Ausbildungs- oder Umschulungsverhältnis beendet haben und 18 Jahre alt sind.
- 2. Diesen Arbeitnehmern wird einmalig ein besonderer Betrag als Urlaubsentgelt (Vortrag) in die Lohnnachweiskarte eingetragen. Der Arbeitgeber hat die Eintragung bei der Urlaubskasse zu beantragen. Das Nähere regelt der Verfahrenstarifvertrag.

§ 28

Zusatzversorgungskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk

- 1. Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht eine Zusatzversorgungskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk mit Sitz in Wiesbaden (ZVK).
- 2. Die Zusatzversorgungskasse hat den Zweck,
 - a) zusätzliche Leistungen zur gesetzlichen Rentenversicherung in Form von Beihilfen zur gesetzlichen Altersrente sowie zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit bzw. wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung) und zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung,
 - b) Zusatzrenten auf der Grundlage von Beitragszusagen mit Mindestleistung ab 1. Januar 2005 zu gewähren.
- 3. Der Beitrag, die Leistungen und die Organisation der Kasse werden in Tarifverträgen über die Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk sowie im Verfahrenstarifvertrag geregelt.
- 4. Zur Vorbereitung auf die Teilnahme an der Zusatzversorgungskasse nach dem Tarifvertrag über das Verfahren für den Urlaub und die Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk werden die Betriebserfassung und die Ausgabe von Lohnnachweiskarten vereinbart. Die Durchführung wird der Gemeinnützigen Urlaubskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk übertragen.

5. Die Lohnnachweiskarten dienen zum Nachweis späterer Ansprüche gegenüber der Zusatzversorgungskasse und als Grundlage für die Berechnung der möglichen Leistungen.
6. Erfüllungsort und Gerichtsstand für alle Ansprüche der Zusatzversorgungskasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Zusatzversorgungskasse ist Wiesbaden.

§ 29

Fahrzeug- und Metalllackierbetriebe

1. Fahrzeug- und Metalllackierbetriebe sind berechtigt, ihre gewerblichen Arbeitnehmer zur Urlaubskasse und zur Zusatzversorgungskasse anzumelden. Diese Anmeldung ist nur für beide tarifliche Kassen zugleich möglich und unwiderruflich.
2. Die Regelungen des Abschnitts V (Tarifliche Kassen) sowie § 50 (Besondere Verfall- und Verjährungsfristen bei Urlaub) gelten nicht für Fahrzeug- und Metalllackierbetriebe, soweit sie den tariflichen Kassen nicht angehören.

Abschnitt VI Arbeitsentgelt

[...]

§ 34

Lohnfälligkeit, Lohnzahlung, Lohnabrechnung

[...]

5. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer nach Abschluss der Lohnperiode eine genaue, schriftliche Abrechnung über geleistete Stunden, Stand des Arbeitszeitkontos (§ 9), Lohn, Zulagen, Urlaubsgewährung, vermögenswirksame Leistungen und Abzüge geben.

Die Lohnabrechnung ist spätestens am 15. des folgenden Monats fällig.

[...]

§ 35

Erschwerniszuschläge

1. Für folgende Arbeiten sind die nachstehenden Zuschläge auf den vereinbarten Lohn zu zahlen:

a) Ablaugen, Abbeizen oder Abbrennen alter Anstriche	10 %
b) Arbeiten mit außergewöhnlicher Staubentwicklung oder Verschmutzung	10 %
c) Auf- und Abbau von Gerüsten für die 1 Stunde pro Tag überschreitende Zeit	10 %
d) Arbeiten in außergewöhnlich einengenden Räumlichkeiten, z.B. Kanäle, Versorgungsschächte	10 %
e) Arbeiten, die mit Sicherheitsgurt und Fangleine ausgeführt werden müssen	10 %
f) Erschwernisse (z.B. Stemmarbeiten, Bohrarbeiten) bei Betonschutz-, Oberflächensanierungs- und Wärmedämm-Verbundsystemarbeiten für die 1 Stunde pro Tag überschreitende Zeit	10 %
g) Arbeiten auf beweglichen Hängegerüsten oder Arbeiten auf Gerüsten über einer Höhe von 20 Metern über der Erdoberfläche	15 %
h) Maler-Arbeiten, bei denen wegen gesundheitlicher Gefährdung eine Schutzmaske getragen werden muss (z.B. bei Spritzarbeiten, wenn eine Absaugvorrichtung nicht vorhanden ist oder nicht gestellt werden kann)	20 %
2. Fallen mehrere Erschwerniszuschläge nach Nr. 1 zusammen, so sind die Zuschläge nebeneinander bis zu einer Obergrenze von 30 % zu zahlen.
3. Arbeiten in strahlungsgefährdeten Bereichen oder Kontrollbereichen mit offener oder umschlossener Radioaktivität, je nach folgendem Schutzerfordernis:

a) Arbeiten mit vorgeschriebenen Schutzanzug mit Kapuze, Überschuhen und Handschuhen	5 %
b) Arbeiten wie a), jedoch zusätzlich mit Atemmaske, mit Filter oder Luftzufuhr durch den Atemschlauch	15 %
c) Arbeiten wie a), jedoch zusätzlich mit tragbarem Atemgerät (Pressluftatmer)	25 %
d) Arbeiten mit Vollschutz	45 %

§ 36

Zuschläge für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Zuschläge sind aus dem jeweiligen, vereinbarten Stundenlohn des Arbeitnehmers zu berechnen.
2. Die Zuschläge betragen:

a) für Mehrarbeit (§§ 8, 9)	25 %
b) für Nachtarbeit (zwischen 20.00 und 6.00 Uhr)	25 %
c) für Arbeit an Sonntagen	50 %

- d) für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen 125 %
- e) für Arbeiten am Oster- und Pfingstmontag, am 1. Mai, an den Weihnachtsfeiertagen und am Neujahrstag, soweit sie gesetzliche Feiertage sind 200 %

Ein Arbeitnehmer, der an einem gesetzlichen Feiertag arbeitet, hat Anspruch auf den Arbeitslohn und die entsprechenden Zuschläge.

3. Fällt in die Nachtarbeit nach Nr. 2 b) gleichzeitig Mehrarbeit (Überstunden), so sind beide Zuschläge zu zahlen. Fällt in die Sonn- und Feiertagsarbeit nach Nr. 2 c) bis e) gleichzeitig Mehrarbeit (Überstunden), so ist der Mehrarbeitszuschlag neben dem Sonn- oder Feiertagszuschlag zu zahlen.

Wird Nachtarbeit nach Nr. 2 b) geleistet, so ist der Nachtarbeitszuschlag neben dem Sonn- und Feiertagszuschlag zu zahlen. Sind diese Nachtarbeitsstunden nach Nr. 2 b) gleichzeitig Überstunden, so gelten damit drei Zuschläge.

[...]

Abschnitt VII Nah- und Fernentsendung

§ 38

Fahrtkostenerstattung

- Ein Anspruch auf Fahrtkostenerstattung zwischen der Wohnung des Arbeitnehmers und der Arbeitsstelle oder der Werkstatt besteht nicht.
- Schickt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer innerhalb der Arbeitszeit auf eine andere Arbeitsstelle, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ersatz der entstehenden Fahrtkosten für ein öffentliches Verkehrsmittel.
- Der Arbeitnehmer kann im Fall der Nr. 2 im ausdrücklichen Auftrag des Arbeitgebers ein eigenes Kraftfahrzeug benutzen. Führt er dabei mit einem Pkw/Motorrad/Motorroller, sind ihm je gefahrenen Kilometer die jeweils geltenden steuerfreien Höchstsätze zu zahlen.
- Der Anspruch auf Fahrtkostenerstattung entfällt, wenn der Arbeitnehmer die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung mit einem für die Personenbeförderung zugelassenen betriebseigenen Fahrzeug hat und diese nicht in Anspruch nimmt.
- In Orten, in denen eine Fahrgeldzulage zwischen Wohnung und Arbeitsstelle wegen der Ausdehnung des Ortes (7 km Radius) erforderlich ist, kann eine besondere Regelung zwischen den örtlichen oder bezirklichen Tarifvertragsparteien vereinbart werden.

§ 39

Mehraufwand bei Nahentsendung

- Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer außerhalb der Arbeitszeit von der Werkstatt oder direkt von dessen Wohnung auf eine Arbeitsstelle schicken.
- Liegt die Arbeitsstelle außerhalb des Ortes des Betriebssitzes, so werden dem Arbeitnehmer die ihm entstandenen Fahrtkosten nach den Grundsätzen des § 38 Nr. 2 und 3 vergütet. Der Anspruch auf Fahrtkostenerstattung entfällt, wenn der Arbeitnehmer die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung mit einem für die Personenbeförderung zugelassenen betriebseigenen Fahrzeug hat.

Ist der Arbeitnehmer bei den Arbeiten außerhalb des Ortes des Betriebssitzes länger als 8 Stunden von der Wohnung oder regelmäßigen Arbeitsstelle abwesend, erhält er eine pauschale Mehraufwandsvergütung.

3. Die pauschale Vergütung für diesen Mehraufwand beträgt:

Entfernung der außerhalb des Betriebssitzes gelegenen Arbeitsstelle von Wohnung oder regelmäßiger Arbeitsstelle (Werkstatt)	Pauschale Mehraufwandsvergütung:	
	im Tarifgebiet West	im Tarifgebiet Ost
bis 20 km	4,09 Euro	2,56 Euro
über 20 bis 30 km	6,14 Euro	4,09 Euro
über 30 km	8,18 Euro	6,65 Euro

Tarifgebiet Ost = Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Ostteil des Landes Berlin

Ist eine Entfernungsberechnung notwendig, so ist der kürzeste oder ein den Verkehrsverhältnissen entsprechend behinderungsfreier Weg anzunehmen.

4. Von der Regelung zur Nahentsendung (Nr. 1 bis 3) kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgewichen werden.

5. Ist im Betrieb kein Betriebsrat vorhanden, können Abweichungen von den Nr. 1 bis 3 im Einvernehmen mit
- a) einem einzelnen Arbeitnehmer oder
 - b) einer Gruppe von Arbeitnehmern oder
 - c) allen Arbeitnehmern eines Betriebes
- vom Arbeitgeber festgelegt werden.

§ 40

Fernentsendung

1. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer auf eine auswärtige Arbeitsstelle entsenden, auch wenn die tägliche Rückkehr des Arbeitnehmers zu seinem Wohnsitz nicht möglich oder nicht zumutbar ist.
2. Ist dem Arbeitnehmer wegen der Beschäftigung auf einer auswärtigen Arbeitsstelle die tägliche Rückkehr zu seinem Wohnsitz nicht möglich oder nicht zumutbar und übernachtet der Arbeitnehmer daher auswärtig, so hat er Anspruch auf Auslösung.
3. Die tägliche Rückkehr des Arbeitnehmers zu seinem Wohnsitz ist dann nicht zumutbar, wenn der normale Zeitaufwand für den einzelnen Weg von der Mitte des Wohnsitzes des Arbeitnehmers bis zur auswärtigen Arbeitsstelle bei Benutzung des zeitlich günstigsten Verkehrsmittels mehr als 1 1/4 Stunden beträgt.

§ 41

Auslösung

1. Die Auslösung beträgt 24,00 €.
2. Der Arbeitgeber trägt die notwendigen Kosten der Unterkunft (Übernachtung ohne Verpflegung); die Auswahl der Unterkunft trifft der Arbeitgeber.
3. Der Anspruch auf Auslösung entfällt:
 - a) während desurlaubes,
 - b) bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit nach einer Woche,
 - c) bei Freistellungen nach § 12 oder § 14,
 - d) für die Tage, an denen der Arbeitnehmer die Arbeit unentschuldigt versäumt.
4. Bei Fernentsendungen ins Ausland ist die Auslösung betrieblich zu regeln.

§ 42

An- und Rückreise bei Fernentsendung

1. Für die An- und Rückreise zur auswärtigen Arbeitsstelle müssen dem Arbeitnehmer die Fahrtkosten öffentlicher Verkehrsmittel 2. Klasse einschließlich Zuschläge erstattet werden.
2. Der Arbeitnehmer kann im ausdrücklichen Auftrag des Arbeitgebers für die An- und Rückreise ein eigenes Kraftfahrzeug (Pkw, Motorrad/Motorroller) benutzen. Dann sind ihm bei Berechnung der kürzesten zumutbaren Fahrstrecke die jeweils geltenden steuerfreien Höchstsätze zu zahlen.
3. Ein Fahrgeldanspruch besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer in einem betriebseigenen, für die Personenbeförderung zugelassenen Kraftfahrzeug zur auswärtigen Arbeitsstelle gefahren wird.
4. Bei einer nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während der Beschäftigung auf der auswärtigen Arbeitsstelle muss die Rückfahrt zum Wohnort bezahlt werden.

§ 43

Lohnanspruch für die An- und Rückreisezeit bei Fernentsendung

Für die Reisezeit vom Wohnort zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück hat der Arbeitnehmer Anspruch auf seinen vereinbarten Lohn, jedoch ohne Zuschläge. Angefangene Stunden der Reisezeit gelten als volle Stunden.

§ 44

Wochenendheimfahrten

1. Der Arbeitnehmer, dem eine Auslösung zu zahlen ist, hat alle 4 Wochen Anspruch auf freie Wochenendheimfahrt zum Wohnort und zurück zur Arbeitsstelle. Voraussetzung ist eine ununterbrochene auswärtige Tätigkeit.
2. Der Zeitpunkt einer Wochenendheimfahrt kann in gegenseitigem Einvernehmen vorverlegt oder hinausgeschoben werden.
3. Für die Wochenendheimfahrt hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, unabhängig von der Entfernung, für einen Arbeitstag freizustellen.
Bezahlt wird für diese Zeit kein Lohn, sondern die Auslösung.
4. Erstattet werden dem Arbeitnehmer die Fahrtkosten für die Hin- und Rückfahrt zu seinem Wohnort bzw. Arbeitsstelle in Höhe der Kosten, die ihm bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel entstehen würden. Dieser Anspruch

besteht nicht, wenn ihm die kostenlose Beförderung mit einem betriebseigenen, für die Personenbeförderung zugelassenen Fahrzeug angeboten wird.

Abschnitt VIII Kündigung

[...]

§ 46

Kündigung wegen schlechter Witterung

1. Wird die Arbeitsausführung wegen schlechter Witterung für voraussichtlich längere Zeit undurchführbar, kann das Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 15. November bis 15. März durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers gekündigt werden; die Kündigung kann erst ausgesprochen werden, wenn auf dem Arbeitszeitkonto (§ 9) kein Guthaben mehr vorhanden ist.

Die Kündigung kann bei Arbeitsbeginn mit Wirkung zu Beginn des nächsten Arbeitstages ausgesprochen werden. Wird nicht bei Arbeitsbeginn, sondern erst im Laufe des Tages gekündigt, so wird die Kündigung erst mit Wirkung zu Beginn des übernächsten Tages wirksam.

Der Arbeitnehmer hat in beiden Fällen Anspruch auf Fortzahlung seines Lohnes für mindestens einen vollen Arbeitstag. Eine Kündigung wegen Arbeitsmangels in diesen Fällen während der Zeit der Arbeitsunterbrechung ist ausgeschlossen.

2. Ob die Arbeit mit Rücksicht auf die schlechte Witterung einzustellen, fortzusetzen oder wieder aufzunehmen ist, entscheidet der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat. § 2 Nr. 2 gilt entsprechend.
3. Bei Wiederaufnahme der Arbeit ist der Arbeitnehmer wieder einzustellen. Unabhängig von der schlechten Witterung ist der Arbeitnehmer vor Ablauf von vier Monaten nach Ausspruch der Kündigung, in jedem Fall spätestens am 30. April wieder einzustellen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer von der Wiederaufnahme der Arbeit unverzüglich zu benachrichtigen.
4. Der Arbeitnehmer erwirbt bei Wiedereinstellung seine alten Rechte, die Betriebszugehörigkeit gilt insoweit als nicht unterbrochen.

[...]

Abschnitt IX Ausschluss- und Verjährungsfristen

§ 49

Allgemeine Ausschlussfristen

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch schriftlich ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches schriftlich, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers, die während eines Kündigungsschutzprozesses fällig werden und von dessen Ausgang abhängen. Für diese Ansprüche beginnt die Verfallfrist von zwei Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.

§ 50

Besondere Verfall- und Verjährungsfristen bei Urlaub im Urlaubskassenverfahren

1. Der Arbeitnehmer hat den Empfang der Lohnnachweiskarte bzw. des Teiles B der Lohnnachweiskarte zu bescheinigen, die Eintragungen zu prüfen und Beanstandungen umgehend geltend zu machen.
Drei Monate nach Entgegennahme der Lohnnachweiskarte oder des Teiles B entfällt der Anspruch des Arbeitnehmers auf Berichtigung von Eintragungen in der Lohnnachweiskarte.
2. Der Anspruch auf den aus dem Vorjahr übertragenen Resturlaub kann gegenüber dem zur Auszahlung des Resturlaubsentgeltes verpflichteten Arbeitgeber nur bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres geltend gemacht werden.
Dies gilt nicht bei Arbeitslosigkeit des Arbeitnehmers.
§ 7 Abs. 3 Satz 3 Bundesurlaubsgesetz findet keine Anwendung.
3. In Fällen des § 24 Nr. 3 können Abgeltungsansprüche nur bis zum Ende des Kalenderjahres geltend gemacht werden, das auf das Jahr der Entstehung der Ansprüche folgt.
4. Binnen eines weiteren Kalenderjahres kann der Arbeitnehmer von der Urlaubskasse eine Entschädigung für verfallene Urlaubsansprüche in Höhe des vom Arbeitgeber nicht ausgezahlten Urlaubsentgeltes und des zusätzlichen Urlaubsgeldes verlangen.

Dies gilt auch für Arbeitnehmer, deren Arbeitslosigkeit entgegen Nr. 2 über ein volles Kalenderjahr (Urlaubsjahr) hinaus andauert; sie erhalten gegenüber der Urlaubskasse Anspruch auf Entschädigung für nicht ausgezahltes Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld.

5. Mit dem Wegfall des Zahlungsanspruches gegenüber der Urlaubskasse entfällt auch der Anspruch auf Eintragung in die Lohnnachweiskarte und auf Berichtigung der Lohnnachweiskarte.
6. Ansprüche des Arbeitgebers gegen die Urlaubskasse verjähren innerhalb von zwei Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie fällig geworden sind.
7. Die vorstehenden Bestimmungen gelten sinngemäß für das zusätzliche Urlaubsgeld.
8. Ansprüche der Urlaubskasse gegen den Arbeitgeber verjähren gemäß § 197 BGB vier Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem sie fällig geworden sind.

Abschnitt X Pflichten der Tarifvertragsparteien

[...]

§ 53

Inkrafttreten und Vertragsdauer

Dieser Rahmentarifvertrag tritt am 1. April 1992 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende schriftlich gekündigt werden.

Auszug aus dem

Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk vom 30. März 1992, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 6. April 2005

Abschnitt I Allgemeines

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (außer Saarland).

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

(1) Alle Betriebe des Maler- und Lackiererhandwerks. Dies sind Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die Maler-, Lackierer-, Tüncher-, Weißbinder-, Schildermaler-, Fahrzeug- und Metalllackierer-, Gerüstbau-, Entrostungs- und Eisenanstrich-, Wärmedämmverbundsystem-, Betonschutz-, Oberflächensanierungs-, Asbestbeschichtungs-, Fahrbahnmarkierungs- sowie Bodenbeschichtungs- und -belagsarbeiten ausführen. Mit Betonschutz- und Oberflächensanierungsarbeiten sind nicht gemeint Arbeiten zur Beseitigung statisch bedeutsamer Betonschäden; mit Asbestbeschichtungen sind nicht gemeint Arbeiten, die im Zusammenhang mit anderen Asbestsanierungsarbeiten erfolgen. Zu den Bodenbeschichtungs- und -belagsarbeiten gehören nicht das Verlegen von Bodenbelägen in Verbindung mit anderen baulichen Leistungen sowie Estrich-, Fliesen-, Platten-, Mosaikansatz- und -verlege- und Terrazzoarbeiten.

(2) Die in Absatz 1 genannten Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen fallen grundsätzlich als Ganzes unter diesen Tarifvertrag. Von diesem Tarifvertrag werden auch selbständige Betriebsabteilungen in fachfremden Betrieben erfasst, soweit sie Arbeiten der in Absatz 1 genannten Art ausführen.

(3) Werden in Betrieben nach Absatz 1 in selbständigen Abteilungen andere Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht von diesem Tarifvertrag erfasst, wenn ein speziellerer Tarifvertrag sie in seinen Geltungsbereich einbezieht.

(4) Nicht erfasst werden Betriebe des Baugewerbes. Dies gilt nicht für Betriebe bzw. selbständige Betriebsabteilungen, die Arbeiten im Sinne der Absätze 5 bis 7 ausführen und unter den dort genannten Voraussetzungen von diesem Tarifvertrag erfasst werden.

(5) Nicht erfasst werden

- a) Entrostungs- und Eisenanstricharbeiten,
- b) Asbestbeschichtungsarbeiten

ausführende Betriebe bzw. selbständige Betriebsabteilungen, die mittelbar oder unmittelbar Mitglied des Hauptverbandes der deutschen Bauindustrie e.V. oder des Zentralverbandes des deutschen Baugewerbes e. V. sind.

(6) Betriebe bzw. selbständige Betriebsabteilungen, die

- a) Wärmedämmverbundsystemarbeiten,
- b) Betonschutz- und Oberflächensanierungsarbeiten,
- c) Bodenbeschichtungs- und -belagsarbeiten oder
- d) Fahrbahnmarkierungsarbeiten

überwiegend bzw. zusammen mit anderen in Abs. 1 genannten Tätigkeiten überwiegend ausüben, werden nur erfasst, wenn sie mittelbar oder unmittelbar Mitglied des Hauptverbandes Farbe, Gestaltung, Bautenschutz – Bundesinnungsverband des deutschen Maler- und Lackiererhandwerks sind.

(7) Putz-, Stuck- und dazugehörige Hilfsarbeiten ausführende Betriebe bzw. selbständige Betriebsabteilungen, die ihren Sitz in den Handwerkskammerbezirken Wiesbaden, Rhein-Main, Mainz, Erfurt, Suhl, Gera, Coburg, Oberfranken, Mittelfranken und Unterfranken haben, werden dann von diesem Tarifvertrag erfasst, wenn

- a) die Putz-, Stuck- und dazugehörigen Hilfsarbeiten arbeitszeitlich nicht überwiegend ausgeführt werden, und

- b) ohne Berücksichtigung der Putz-, Stuck- und dazugehörigen Hilfsarbeiten von den verbleibenden Tätigkeiten der arbeitszeitliche Anteil der Tätigkeiten, die zum Geltungsbereich dieses Tarifvertrages rechnen, den Anteil der Tätigkeiten, die zum Baugewerbe rechnen, überwiegen.

(8) Nicht erfasst werden Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen des Gerüstbaugewerbes, deren Tätigkeit sich überwiegend auf die gewerbliche Erstellung von Gerüsten erstreckt.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter), die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches des Sozialgesetzbuches – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, ausgenommen Lehrlinge (Auszubildende).

[...]

§ 3

Einstellung

[...]

2. Der Arbeitnehmer hat die üblichen Arbeitspapiere (einschließlich Berufsbildungsnachweis) bei der Einstellung gegen Quittung zu übergeben bzw. vorzulegen. Dazu gehören auch die Lohnnachweiskarte und der Sozialversicherungsausweis.

[...]

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 6

Wöchentliche Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Feiertage werden mit so vielen Stunden angerechnet, wie an diesem Tag im Betrieb gearbeitet worden wären.

§ 7

Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit

1. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen beträgt von montags bis freitags 8 Stunden.

[...]

§ 8

Mehrarbeit (Überstunden), Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit (Überstunden), Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann angeordnet werden, wenn sie aus betrieblichen Gründen notwendig ist. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind zu beachten. Mehrarbeit darf nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen festgesetzt werden.
2. Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die über die regelmäßige Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte (§ 6) hinaus geleistet wird. Die vom Arbeitgeber angeordnete Mehrarbeit ist zuschlagspflichtig (§ 36).
3. Keine Mehrarbeit und damit zuschlagsfrei ist:
 - a) Arbeitszeit, die ein Arbeitnehmer innerhalb der betrieblichen Arbeitszeit aus persönlichen Gründen versäumt hat und nachholt,
 - b) Arbeitszeit, die aufgrund betrieblicher Regelung vor- oder nachgearbeitet wird,
 - c) Arbeitszeit, die im Rahmen des Arbeitszeitkontos (§ 9) als Gutstunden eingebracht und entsprechend in Freizeit ausgeglichen wird.
4. Die in der Zeit von 20.00 bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit ist zuschlagspflichtige Nachtarbeit (§ 36).
5. Die an Sonn- oder gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0.00 bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit ist zuschlagspflichtig (§ 36).

§ 9

Arbeitszeitkonto

1. Zur Vermeidung von witterungsbedingten Kündigungen (§ 46) kann vereinbart werden, dass ein Arbeitszeitkonto geführt wird.

Auf dem Arbeitszeitkonto wird die abweichend von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geleistete Arbeitszeit erfasst:

- a) Gutstunden (vorgearbeitete Arbeitszeit) bzw.
- b) Minusstunden (nachzuarbeitende Arbeitszeit).

2. Die im Rahmen des Arbeitszeitkontos (Nr. 3) über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus gearbeitete Arbeitszeit ist zuschlagsfrei.

Für die über die regelmäßigen, werktäglichen Arbeitszeiten hinaus gearbeiteten Stunden sind die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes einzuhalten; insbesondere die Einhaltung der täglichen Arbeitszeit von höchstens 10 Stunden (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 Arbeitszeitgesetz).

3. Das Arbeitszeitkonto darf höchstens 150 Gutstunden bzw. 30 Minusstunden aufweisen. Ab der 151. Stunde ist die Vergütung für mehrgearbeitete Stunden mit der nächsten Lohnzahlung und mit Mehrarbeitszuschlag (§ 36) auszusahlen.
4. Der jeweils aktuelle Stand des Arbeitszeitkontos (Gut- bzw. Minusstunden) ist mit der monatlichen Lohnabrechnung (§ 34 Nr. 5) separat nachzuweisen.
5. Die Gutstunden des Arbeitszeitkontos sind grundsätzlich zum 31. März eines jeden Kalenderjahres auszugleichen (auf „Null“ zu stellen); für Gutstunden, die bis zum Stichtag nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, ist die Vergütung mit Mehrarbeitszuschlag (§ 36) auszusahlen.
6. Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Betrieb aus, ist das Arbeitszeitkonto auszugleichen. Für Gutstunden, die bis zum Ausscheiden nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, ist die Vergütung mit Mehrarbeitszuschlag (§ 36) mit der abschließenden Lohnzahlung auszusahlen. Beim Tode des Arbeitnehmers sind Guthaben an die Erben auszusahlen; bei mehreren Anspruchsberechtigten kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen Erbberechtigten zahlen.
7. Bei Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit sind die Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit (§ 36) mit der nächsten Lohnzahlung auszusahlen; alternativ ist möglich, die Zuschläge in Zeit dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.
8. Der Arbeitgeber hat in geeigneter Weise dafür zu sorgen, dass Guthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausbezahlt werden können.

Im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer gegenüber der Urlaubskasse (§ 26) Anspruch auf Auszahlung derjenigen Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto, die nicht aufgrund gesetzlicher oder betrieblicher Regelung bereits gesichert sind. Als Insolvenz gelten Konkursöffnung und ihr gleichstehende Insolvenzereignisse nach § 183 SGB III.

Ansprüche gegenüber der Urlaubskasse auf Auszahlung von Arbeitszeitkonten-Guthaben bestehen auch in Fällen fruchtloser Zwangsvollstreckungsmaßnahmen.

9. Ansprüche aus dem Arbeitszeitkonto unterliegen den Ausschlussfristen (§ 49) entsprechend ihrer Fälligkeit.

[...]

Abschnitt III Arbeitsfreistellung

[...]

§ 13

Bezahlte Freistellung aus sonstigen Gründen

1. Der Arbeitnehmer ist zur Erledigung der in a) und b) genannten Angelegenheiten von der Arbeit – höchstens jedoch für die vereinbarte tägliche Arbeitszeit – freizustellen; für die benötigte Zeit ist der Lohn fortzuzahlen, wenn
 - a) er den Arzt aufsuchen muss und der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist und es sich nicht um eine Dauerbehandlung handelt,
 - b) eine behördliche oder gerichtliche Aufforderung zum Erscheinen vorliegt. Der Lohnanspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer gegenüber Dritten einen Entschädigungsanspruch wegen Verdienstaufschlags hat oder als Beschuldigter, Angeklagter oder Partei in einem vorgerichtlichen oder gerichtlichen Verfahren geladen ist oder in einem Verwaltungsverfahren eigene Interessen vertritt.
2. Der Arbeitgeber zahlt den Lohn für höchstens 2 Wochen weiter, wenn der Arbeitnehmer mit Einverständnis des Arbeitgebers an berufsbezogenen Lehrgängen teilnimmt. Die Lohnfortzahlungspflicht entfällt, soweit der Arbeitnehmer eine Beihilfe erhält.

[...]

§ 17

Arbeitsausfall und Arbeitsbereitschaft

1. Kann wegen Materialmangels oder Betriebsstörungen die Arbeit morgens nicht aufgenommen werden oder muss sie im Laufe des Tages deswegen ruhen, so ist der vereinbarte Lohn weiterzuzahlen, wenn ein Verschulden des Arbeitnehmers nicht vorgelegen hat.
2. Voraussetzung für die Ausfallvergütung nach Nr. 1 ist die Arbeitsbereitschaft des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz für die vereinbarte Arbeitszeit am Bereitschaftstag.
3. Verzichtet der Arbeitgeber ausdrücklich auf die Arbeitsbereitschaft des Arbeitnehmers, so ist trotzdem der vereinbarte Lohn zu vergüten.

Abschnitt IV Urlaub

§ 18

Urlaubsanspruch volljähriger Arbeitnehmer*

1. Der Jahresurlaub für volljährige Arbeitnehmer beträgt:

	Arbeitstage
a) für Arbeitnehmer über 18 Jahre	25
b) für Arbeitnehmer über 35 Jahre	28
c) für Arbeitnehmer über 45 Jahre	30

Samstage zählen nicht als Urlaubstage.

2. Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte richtet sich nach dem Schwerbehindertengesetz.
3. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Für die Berechnung des Lebensalters ist als Stichtag der 1. Januar des Urlaubsjahres maßgebend.

§ 19

Urlaubsanspruch jugendlicher Arbeitnehmer

1. Der Urlaubsanspruch der jugendlichen Arbeitnehmer richtet sich nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz.
2. Er beträgt somit zur Zeit als Jahresurlaub, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres
 - noch nicht 16 Jahre alt ist 30 Werktage = 25 Arbeitstage
 - noch nicht 17 Jahre alt ist 27 Werktage = 23 Arbeitstage
 - noch nicht 18 Jahre alt ist 25 Werktage = 21 Arbeitstage
3. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.
4. Der Jugendliche hat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses
 - a) für Zeiten eines Kalenderjahres für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt,
 - b) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet,
 - c) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

§ 20

Urlaubsantritt

1. Volljährige Arbeitnehmer, die zur Urlaubskasse zu melden sind, können den Anspruch auf Urlaub für das Urlaubsjahr erstmals geltend machen, wenn der Anspruch auf Urlaubsentgelt mindestens den Lohn für die Hälfte des Jahresurlaubs deckt.
2. Jugendliche Arbeitnehmer können den Anspruch auf Urlaub für das Urlaubsjahr erstmals geltend machen, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens drei Monate gedauert hat. Ausbildungszeiten im Betrieb rechnen zur Betriebszugehörigkeit.
3. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers nach den Bedürfnissen des Betriebes vom Arbeitgeber festzulegen. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind zu beachten.

§ 21

Urlaubsentgelt volljähriger Arbeitnehmer

1. Der volljährige Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Zahlung des in der Lohnnachweiskarte im Sinne des Tarifvertrages über das Verfahren für den Urlaub und die Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk eingetragenen bzw. einzutragenden Urlaubsentgelts.
2. Das Urlaubsentgelt beträgt bei einem Urlaubsanspruch
 - von 25 Arbeitstagen 9,5 v.H.
 - von 28 Arbeitstagen 10,6 v.H.
 - von 30 Arbeitstagen 11,4 v.H.des Bruttolohnes.

* BAG Urt. v. 20. März 2012 – 9 AZR 529/10 –

Der zusätzliche Urlaubsanspruch für Schwerbehinderte entspricht einem Urlaubsentgelt von 0,38 v.H. des Bruttolohnes für jeden Urlaubstag, auf den der Schwerbehinderte Anspruch hat, und ist den Prozentsätzen des vorstehenden Absatzes hinzuzurechnen.

Soweit in gesetzlicher Vorschrift eine längere Urlaubsdauer festgelegt ist, beträgt das Urlaubsentgelt für jeden weiteren Urlaubstag 0,38 v.H. des Bruttolohnes.

3. Bruttolohn ist:

- a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte oder Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Brutto(arbeits)lohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht nach § 40 EStG pauschal versteuert werden.
- b) der nach § 40a EStG pauschal zu versteuernde Brutto(arbeits)lohn,
- c) der
 - steuerfreie bzw.
 - pauschal zu versteuernde (§ 40b Abs. 1 und 2 EStG),vom Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung aufgebrauchte Betrag zur Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung, Unterstützungskasse, Direktzusage).

Für Arbeitnehmer, die nicht dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen, der Bruttolohn einschließlich der Sachbezüge, der bei Anwendung des deutschen Steuerrechts für die Berechnung der Lohnsteuer nach Buchst. a) und b) zugrunde zu legen wäre.

4. Das Urlaubsentgelt errechnet sich:

- a) aus dem aus dem Vorjahr übertragenen Resturlaubsentgelt, gegebenenfalls einem Vortrag,
- b) aus dem Teil des im laufenden Kalenderjahr bis zum Urlaubsantritt verdienten Bruttolohnes, einschließlich der Sachbezüge, der sich nach dem für den Arbeitnehmer geltenden Prozentsatz ergibt, sowie
- c) aus den Ausgleichsbeträgen.

5. Vermindert sich der Bruttolohn durch nachfolgend genannten Fälle, so wird für das so verursachte geringere Urlaubsentgelt ein Ausgleich gewährt. Für den Ausgleich setzen die Tarifvertragsparteien in einem gesonderten Tarifvertrag angemessene Pauschbeträge fest für jede volle Woche:

- a) Unverschuldete Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, für die keine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bestand (Höchstdauer der Gewährung von Ausgleichsbeträgen je Urlaubsjahr: 26 Wochen; bei Betriebsunfall 36 Wochen),
- b) Zeiten der Wehrübung, sofern dort kein Urlaub gewährt wurde,
- c) Zeiten eines durch Schlechtwetterkündigung (§ 46) unterbrochenen Arbeitsverhältnisses (Höchstdauer der Gewährung von Ausgleichsbeträgen je Urlaubsjahr: 6 Wochen),
- d) Zeiten eines zur beruflichen Weiterbildung unterbrochenen Arbeitsverhältnisses (Höchstdauer der Gewährung von Ausgleichsbeträgen je Urlaubsjahr: 4 Wochen),
- e) Arbeitsausfall infolge Kurzarbeit (Höchstgrenze der Gewährung von Ausgleichsbeträgen: 6 Wochen Ausfallzeit insgesamt je Urlaubsjahr).

Außerdem werden für Fälle des § 14 pauschale Ausgleichsbeträge festgesetzt.

6. Der jeweilige Ausgleichsbetrag ist in die Lohnnachweiskarte einzutragen, wenn der Arbeitnehmer den Urlaubsanspruch geltend macht oder den Betrieb wechselt, ferner bei Jahresende bei Abschluss der Lohnnachweiskarte.

[...]

§ 23

Zusätzliches Urlaubsgeld

Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Gewährung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes in Höhe von 15 v.H. des Urlaubsentgeltes. Es kann nur zusammen mit dem Urlaubsentgelt beansprucht und gewährt werden.

§ 24

Zahlung des Urlaubsentgelts und des zusätzlichen Urlaubsgeldes

- 1. Der Anspruch auf Urlaubsentgelt und auf zusätzliches Urlaubsgeld wird fällig, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub antritt.
- 2. Der Arbeitnehmer muss beim Urlaubsantritt über das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld verfügen können.
- 3. Der volljährige Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber, bei dem er zuletzt in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat, Anspruch auf Urlaubsabgeltung durch Auszahlung des Urlaubsentgeltes und des zusätzlichen Urlaubsgeldes nur in folgenden Fällen, wenn der Arbeitnehmer

- a) länger als drei Monate außerhalb des betrieblichen Geltungsbereiches des Tarifvertrages tätig gewesen ist und darüber auf Verlangen Nachweis führt,
- b) dauernd erwerbsunfähig ist und ein ärztliches Attest oder einen Rentenbescheid vorlegt,
- c) auswandern will und eine amtliche Bescheinigung darüber vorlegt, dass die Ausreisepapiere ausgestellt sind,
- d) in ein Angestelltenverhältnis in einem unter diesem Tarifvertrag fallenden Betrieb überwechselt und darüber auf Verlangen Nachweis führt,
- e) eine selbständige Tätigkeit im Maler- und Lackiererhandwerk aufnimmt.

Bei Werkstudenten oder ähnlichen in Ausbildung befindlichen Personen, wird das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Das gleiche gilt für ausländische Arbeitnehmer bei Rückkehr in ihr Heimatland.

- 4. Ein Anspruch wird auch fällig, wenn der Arbeitnehmer stirbt. Anspruchsberechtigt sind die Erben.
- 5. Jugendliche Arbeitnehmer haben Anspruch auf Urlaubsabgeltung durch Auszahlung des Urlaubsentgeltes und des zusätzlichen Urlaubsgeldes (§§ 22,23), wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann (§ 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz).

[...]

Abschnitt V Tarifliche Kassen

§ 26

Gemeinnützige Urlaubskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk

- 1. Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht eine „Gemeinnützige Urlaubskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk“ mit dem Sitz in Wiesbaden (Urlaubskasse).
- 2. Die Urlaubskasse hat insbesondere die Aufgabe, den Arbeitnehmern einen zusammenhängenden Jahresurlaub zu sichern.
- 3. Die Arbeitgeber haben die dazu erforderlichen Mittel durch Beiträge an die Urlaubskasse aufzubringen. Auf die Beiträge hat die Kasse einen unmittelbaren Anspruch. Die Höhe der Beiträge, deren Einzahlung und Verwaltung sowie die Erstattung des Urlaubsentgeltes und des zusätzlichen Urlaubsgeldes an die Arbeitgeber werden in einem besonderen Tarifvertrag – Verfahrenstarifvertrag – geregelt.
- 4. Erfüllungsort und Gerichtsstand für die Ansprüche der Urlaubskasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Urlaubskasse ist Wiesbaden.

§ 27

Übergangsregelung und Aufnahme in das Urlaubskassenverfahren

- 1. Am 1. Januar eines Jahres nehmen erstmals am Urlaubskassenverfahren teil:
 - a) Ungelernte Arbeitnehmer, die im vorangegangenen Jahr das 18. Lebensjahr vollendet haben,
 - b) Arbeitnehmer, die im vorangegangenen Jahr ihr Ausbildungs- oder Umschulungsverhältnis beendet haben und 18 Jahre alt sind.
- 2. Diesen Arbeitnehmern wird einmalig ein besonderer Betrag als Urlaubsentgelt (Vortrag) in die Lohnnachweiskarte eingetragen. Der Arbeitgeber hat die Eintragung bei der Urlaubskasse zu beantragen. Das Nähere regelt der Verfahrenstarifvertrag.

§ 28

Zusatzversorgungskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk

- 1. Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht eine Zusatzversorgungskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk mit Sitz in Wiesbaden (ZVK).
- 2. Die Zusatzversorgungskasse hat den Zweck,
 - a) zusätzliche Leistungen zur gesetzlichen Rentenversicherung in Form von Beihilfen zur gesetzlichen Altersrente sowie zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit bzw. wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung) und zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung,
 - b) Zusatzrenten auf der Grundlage von Beitragszusagen mit Mindestleistung ab 1. Januar 2005 zu gewähren.
- 3. Der Beitrag, die Leistungen und die Organisation der Kasse werden in Tarifverträgen über die Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk sowie im Verfahrenstarifvertrag geregelt.
- 4. Zur Vorbereitung auf die Teilnahme an der Zusatzversorgungskasse nach dem Tarifvertrag über das Verfahren für den Urlaub und die Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk werden die Betriebserfassung und die Ausgabe von Lohnnachweiskarten vereinbart. Die Durchführung wird der Gemeinnützigen Urlaubskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk übertragen.

5. Die Lohnnachweiskarten dienen zum Nachweis späterer Ansprüche gegenüber der Zusatzversorgungskasse und als Grundlage für die Berechnung der möglichen Leistungen.
6. Erfüllungsort und Gerichtsstand für alle Ansprüche der Zusatzversorgungskasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Zusatzversorgungskasse ist Wiesbaden.

§ 29

Fahrzeug- und Metalllackierbetriebe

1. Fahrzeug- und Metalllackierbetriebe sind berechtigt, ihre gewerblichen Arbeitnehmer zur Urlaubskasse und zur Zusatzversorgungskasse anzumelden. Diese Anmeldung ist nur für beide tarifliche Kassen zugleich möglich und unwiderruflich.
2. Die Regelungen des Abschnitts V (Tarifliche Kassen) sowie § 50 (Besondere Verfall- und Verjährungsfristen bei Urlaub) gelten nicht für Fahrzeug- und Metalllackierbetriebe, soweit sie den tariflichen Kassen nicht angehören.

Abschnitt VI Arbeitsentgelt

[...]

§ 34

Lohnfälligkeit, Lohnzahlung, Lohnabrechnung

[...]

5. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer nach Abschluss der Lohnperiode eine genaue, schriftliche Abrechnung über geleistete Stunden, Stand des Arbeitszeitkontos (§ 9), Lohn, Zulagen, Urlaubsgewährung, vermögenswirksame Leistungen und Abzüge geben.

Die Lohnabrechnung ist spätestens am 15. des folgenden Monats fällig.

[...]

§ 35

Erschwerniszuschläge

1. Für folgende Arbeiten sind die nachstehenden Zuschläge auf den vereinbarten Lohn zu zahlen:

a) Ablaugen, Abbeizen oder Abbrennen alter Anstriche	10 %
b) Arbeiten mit außergewöhnlicher Staubentwicklung oder Verschmutzung	10 %
c) Auf- und Abbau von Gerüsten für die 1 Stunde pro Tag überschreitende Zeit	10 %
d) Arbeiten in außergewöhnlich einengenden Räumlichkeiten, z.B. Kanäle, Versorgungsschächte	10 %
e) Arbeiten, die mit Sicherheitsgurt und Fangleine ausgeführt werden müssen	10 %
f) Erschwernisse (z.B. Stemmarbeiten, Bohrarbeiten) bei Betonschutz-, Oberflächensanierungs- und Wärmedämm-Verbundsystemarbeiten für die 1 Stunde pro Tag überschreitende Zeit	10 %
g) Arbeiten auf beweglichen Hängegerüsten oder Arbeiten auf Gerüsten über einer Höhe von 20 Metern über der Erdoberfläche	15 %
h) Maler-Arbeiten, bei denen wegen gesundheitlicher Gefährdung eine Schutzmaske getragen werden muss (z.B. bei Spritzarbeiten, wenn eine Absaugvorrichtung nicht vorhanden ist oder nicht gestellt werden kann)	20 %
2. Fallen mehrere Erschwerniszuschläge nach Nr. 1 zusammen, so sind die Zuschläge nebeneinander bis zu einer Obergrenze von 30 % zu zahlen.
3. Arbeiten in strahlungsgefährdeten Bereichen oder Kontrollbereichen mit offener oder umschlossener Radioaktivität, je nach folgendem Schutzerfordernis:

a) Arbeiten mit vorgeschriebenen Schutzanzug mit Kapuze, Überschuhen und Handschuhen	5 %
b) Arbeiten wie a), jedoch zusätzlich mit Atemmaske, mit Filter oder Luftzufuhr durch den Atemschlauch	15 %
c) Arbeiten wie a), jedoch zusätzlich mit tragbarem Atemgerät (Pressluftatmer)	25 %
d) Arbeiten mit Vollschutz	45 %

§ 36

Zuschläge für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Zuschläge sind aus dem jeweiligen, vereinbarten Stundenlohn des Arbeitnehmers zu berechnen.
2. Die Zuschläge betragen:

a) für Mehrarbeit (§§ 8, 9)	25 %
b) für Nachtarbeit (zwischen 20.00 und 6.00 Uhr)	25 %
c) für Arbeit an Sonntagen	50 %

- d) für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen 125 %
- e) für Arbeiten am Oster- und Pfingstmontag, am 1. Mai, an den Weihnachtsfeiertagen und am Neujahrstag, soweit sie gesetzliche Feiertage sind 200 %

Ein Arbeitnehmer, der an einem gesetzlichen Feiertag arbeitet, hat Anspruch auf den Arbeitslohn und die entsprechenden Zuschläge.

3. Fällt in die Nachtarbeit nach Nr. 2 b) gleichzeitig Mehrarbeit (Überstunden), so sind beide Zuschläge zu zahlen. Fällt in die Sonn- und Feiertagsarbeit nach Nr. 2 c) bis e) gleichzeitig Mehrarbeit (Überstunden), so ist der Mehrarbeitszuschlag neben dem Sonn- oder Feiertagszuschlag zu zahlen.

Wird Nachtarbeit nach Nr. 2 b) geleistet, so ist der Nachtarbeitszuschlag neben dem Sonn- und Feiertagszuschlag zu zahlen. Sind diese Nachtarbeitsstunden nach Nr. 2 b) gleichzeitig Überstunden, so gelten damit drei Zuschläge.

[...]

Abschnitt VII Nah- und Fernentsendung

§ 38

Fahrtkostenerstattung

- Ein Anspruch auf Fahrtkostenerstattung zwischen der Wohnung des Arbeitnehmers und der Arbeitsstelle oder der Werkstatt besteht nicht.
- Schickt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer innerhalb der Arbeitszeit auf eine andere Arbeitsstelle, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ersatz der entstehenden Fahrtkosten für ein öffentliches Verkehrsmittel.
- Der Arbeitnehmer kann im Fall der Nr. 2 im ausdrücklichen Auftrag des Arbeitgebers ein eigenes Kraftfahrzeug benutzen. Führt er dabei mit einem Pkw/Motorrad/Motorroller, sind ihm je gefahrenen Kilometer die jeweils geltenden steuerfreien Höchstsätze zu zahlen.
- Der Anspruch auf Fahrtkostenerstattung entfällt, wenn der Arbeitnehmer die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung mit einem für die Personenbeförderung zugelassenen betriebseigenen Fahrzeug hat und diese nicht in Anspruch nimmt.
- In Orten, in denen eine Fahrgeldzulage zwischen Wohnung und Arbeitsstelle wegen der Ausdehnung des Ortes (7 km Radius) erforderlich ist, kann eine besondere Regelung zwischen den örtlichen oder bezirklichen Tarifvertragsparteien vereinbart werden.

§ 39

Mehraufwand bei Nahentsendung

- Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer außerhalb der Arbeitszeit von der Werkstatt oder direkt von dessen Wohnung auf eine Arbeitsstelle schicken.
- Liegt die Arbeitsstelle außerhalb des Ortes des Betriebssitzes, so werden dem Arbeitnehmer die ihm entstandenen Fahrtkosten nach den Grundsätzen des § 38 Nr. 2 und 3 vergütet. Der Anspruch auf Fahrtkostenerstattung entfällt, wenn der Arbeitnehmer die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung mit einem für die Personenbeförderung zugelassenen betriebseigenen Fahrzeug hat.

Ist der Arbeitnehmer bei den Arbeiten außerhalb des Ortes des Betriebssitzes länger als 8 Stunden von der Wohnung oder regelmäßigen Arbeitsstelle abwesend, erhält er eine pauschale Mehraufwandsvergütung.

3. Die pauschale Vergütung für diesen Mehraufwand beträgt:

Entfernung der außerhalb des Betriebssitzes gelegenen Arbeitsstelle von Wohnung oder regelmäßiger Arbeitsstelle (Werkstatt)	Pauschale Mehraufwandsvergütung:	
	im Tarifgebiet West	im Tarifgebiet Ost
bis 20 km	4,09 Euro	2,56 Euro
über 20 bis 30 km	6,14 Euro	4,09 Euro
über 30 km	8,18 Euro	6,65 Euro

Tarifgebiet Ost = Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Ostteil des Landes Berlin

Ist eine Entfernungsberechnung notwendig, so ist der kürzeste oder ein den Verkehrsverhältnissen entsprechend behinderungsfreier Weg anzunehmen.

4. Von der Regelung zur Nahentsendung (Nr. 1 bis 3) kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgewichen werden.

5. Ist im Betrieb kein Betriebsrat vorhanden, können Abweichungen von den Nr. 1 bis 3 im Einvernehmen mit
- a) einem einzelnen Arbeitnehmer oder
 - b) einer Gruppe von Arbeitnehmern oder
 - c) allen Arbeitnehmern eines Betriebes
- vom Arbeitgeber festgelegt werden.

§ 40

Fernentsendung

1. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer auf eine auswärtige Arbeitsstelle entsenden, auch wenn die tägliche Rückkehr des Arbeitnehmers zu seinem Wohnsitz nicht möglich oder nicht zumutbar ist.
2. Ist dem Arbeitnehmer wegen der Beschäftigung auf einer auswärtigen Arbeitsstelle die tägliche Rückkehr zu seinem Wohnsitz nicht möglich oder nicht zumutbar und übernachtet der Arbeitnehmer daher auswärtig, so hat er Anspruch auf Auslösung.
3. Die tägliche Rückkehr des Arbeitnehmers zu seinem Wohnsitz ist dann nicht zumutbar, wenn der normale Zeitaufwand für den einzelnen Weg von der Mitte des Wohnsitzes des Arbeitnehmers bis zur auswärtigen Arbeitsstelle bei Benutzung des zeitlich günstigsten Verkehrsmittels mehr als 1 1/4 Stunden beträgt.

§ 41

Auslösung

1. Die Auslösung beträgt 24,00 €.
2. Der Arbeitgeber trägt die notwendigen Kosten der Unterkunft (Übernachtung ohne Verpflegung); die Auswahl der Unterkunft trifft der Arbeitgeber.
3. Der Anspruch auf Auslösung entfällt:
 - a) während desurlaubes,
 - b) bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit nach einer Woche,
 - c) bei Freistellungen nach § 12 oder § 14,
 - d) für die Tage, an denen der Arbeitnehmer die Arbeit unentschuldigt versäumt.
4. Bei Fernentsendungen ins Ausland ist die Auslösung betrieblich zu regeln.

§ 42

An- und Rückreise bei Fernentsendung

1. Für die An- und Rückreise zur auswärtigen Arbeitsstelle müssen dem Arbeitnehmer die Fahrtkosten öffentlicher Verkehrsmittel 2. Klasse einschließlich Zuschläge erstattet werden.
2. Der Arbeitnehmer kann im ausdrücklichen Auftrag des Arbeitgebers für die An- und Rückreise ein eigenes Kraftfahrzeug (Pkw, Motorrad/Motorroller) benutzen. Dann sind ihm bei Berechnung der kürzesten zumutbaren Fahrstrecke die jeweils geltenden steuerfreien Höchstsätze zu zahlen.
3. Ein Fahrgeldanspruch besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer in einem betriebseigenen, für die Personenbeförderung zugelassenen Kraftfahrzeug zur auswärtigen Arbeitsstelle gefahren wird.
4. Bei einer nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während der Beschäftigung auf der auswärtigen Arbeitsstelle muss die Rückfahrt zum Wohnort bezahlt werden.

§ 43

Lohnanspruch für die An- und Rückreisezeit bei Fernentsendung

Für die Reisezeit vom Wohnort zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück hat der Arbeitnehmer Anspruch auf seinen vereinbarten Lohn, jedoch ohne Zuschläge. Angefangene Stunden der Reisezeit gelten als volle Stunden.

§ 44

Wochenendheimfahrten

1. Der Arbeitnehmer, dem eine Auslösung zu zahlen ist, hat alle 4 Wochen Anspruch auf freie Wochenendheimfahrt zum Wohnort und zurück zur Arbeitsstelle. Voraussetzung ist eine ununterbrochene auswärtige Tätigkeit.
2. Der Zeitpunkt einer Wochenendheimfahrt kann in gegenseitigem Einvernehmen vorverlegt oder hinausgeschoben werden.
3. Für die Wochenendheimfahrt hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, unabhängig von der Entfernung, für einen Arbeitstag freizustellen.
Bezahlt wird für diese Zeit kein Lohn, sondern die Auslösung.
4. Erstattet werden dem Arbeitnehmer die Fahrtkosten für die Hin- und Rückfahrt zu seinem Wohnort bzw. Arbeitsstelle in Höhe der Kosten, die ihm bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel entstehen würden. Dieser Anspruch

besteht nicht, wenn ihm die kostenlose Beförderung mit einem betriebseigenen, für die Personenbeförderung zugelassenen Fahrzeug angeboten wird.

Abschnitt VIII Kündigung

[...]

§ 46

Kündigung wegen schlechter Witterung

1. Wird die Arbeitsausführung wegen schlechter Witterung für voraussichtlich längere Zeit undurchführbar, kann das Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 15. November bis 15. März durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers gekündigt werden; die Kündigung kann erst ausgesprochen werden, wenn auf dem Arbeitszeitkonto (§ 9) kein Guthaben mehr vorhanden ist.

Die Kündigung kann bei Arbeitsbeginn mit Wirkung zu Beginn des nächsten Arbeitstages ausgesprochen werden. Wird nicht bei Arbeitsbeginn, sondern erst im Laufe des Tages gekündigt, so wird die Kündigung erst mit Wirkung zu Beginn des übernächsten Tages wirksam.

Der Arbeitnehmer hat in beiden Fällen Anspruch auf Fortzahlung seines Lohnes für mindestens einen vollen Arbeitstag. Eine Kündigung wegen Arbeitsmangels in diesen Fällen während der Zeit der Arbeitsunterbrechung ist ausgeschlossen.

2. Ob die Arbeit mit Rücksicht auf die schlechte Witterung einzustellen, fortzusetzen oder wieder aufzunehmen ist, entscheidet der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat. § 2 Nr. 2 gilt entsprechend.
3. Bei Wiederaufnahme der Arbeit ist der Arbeitnehmer wieder einzustellen. Unabhängig von der schlechten Witterung ist der Arbeitnehmer spätestens zum 30. April wieder einzustellen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer von der Wiederaufnahme der Arbeit unverzüglich zu benachrichtigen.
4. Der Arbeitnehmer erwirbt bei Wiedereinstellung seine alten Rechte, die Betriebszugehörigkeit gilt insoweit als nicht unterbrochen.

[...]

Abschnitt IX Ausschluss- und Verjährungsfristen

§ 49

Allgemeine Ausschlussfristen

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch schriftlich ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches schriftlich, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers, die während eines Kündigungsschutzprozesses fällig werden und von dessen Ausgang abhängen. Für diese Ansprüche beginnt die Verfallfrist von zwei Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.

§ 50

Besondere Verfall- und Verjährungsfristen bei Urlaub im Urlaubskassenverfahren

1. Der Arbeitnehmer hat den Empfang der Lohnnachweiskarte bzw. des Teiles B der Lohnnachweiskarte zu bescheinigen, die Eintragungen zu prüfen und Beanstandungen umgehend geltend zu machen.

Drei Monate nach Entgegennahme der Lohnnachweiskarte oder des Teiles B entfällt der Anspruch des Arbeitnehmers auf Berichtigung von Eintragungen in der Lohnnachweiskarte.

2. Der Anspruch auf den aus dem Vorjahr übertragenen Resturlaub kann gegenüber dem zur Auszahlung des Resturlaubsentgeltes verpflichteten Arbeitgeber nur bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres geltend gemacht werden.

Dies gilt nicht bei Arbeitslosigkeit des Arbeitnehmers.

§ 7 Abs. 3 Satz 3 Bundesurlaubsgesetz findet keine Anwendung.

3. In Fällen des § 24 Nr. 3 können Abgeltungsansprüche nur bis zum Ende des Kalenderjahres geltend gemacht werden, das auf das Jahr der Entstehung der Ansprüche folgt.
4. Binnen eines weiteren Kalenderjahres kann der Arbeitnehmer von der Urlaubskasse eine Entschädigung für verfallene Urlaubsansprüche in Höhe des vom Arbeitgeber nicht ausgezahlten Urlaubsentgeltes und des zusätzlichen Urlaubsgeldes verlangen.

Dies gilt auch für Arbeitnehmer, deren Arbeitslosigkeit entgegen Nr. 2 über ein volles Kalenderjahr (Urlaubsjahr) hinaus andauert; sie erhalten gegenüber der Urlaubskasse Anspruch auf Entschädigung für nicht ausgezahltes Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld.

5. Mit dem Wegfall des Zahlungsanspruches gegenüber der Urlaubskasse entfällt auch der Anspruch auf Eintragung in die Lohnnachweiskarte und auf Berichtigung der Lohnnachweiskarte.
6. Ansprüche des Arbeitgebers gegen die Urlaubskasse verjähren innerhalb von zwei Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie fällig geworden sind.
7. Die vorstehenden Bestimmungen gelten sinngemäß für das zusätzliche Urlaubsgeld.
8. Ansprüche der Urlaubskasse gegen den Arbeitgeber verjähren gemäß § 197 BGB vier Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem sie fällig geworden sind.

Abschnitt X Pflichten der Tarifvertragsparteien

[...]

§ 53

Inkrafttreten und Vertragsdauer

Dieser Rahmentarifvertrag tritt am 1. April 1992 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende schriftlich gekündigt werden.

Sozialkassenverfahren im Maler- und Lackiererhandwerk

Anlage 9

(zu § 3 Absatz 1)

Tarifvertrag über das Verfahren für den Urlaub und die Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk vom 23. November 2005, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 30. Juni 2011

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (außer Saarland).

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Betriebe, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk (RTV Maler-Lackierer) in der jeweils geltenden Fassung fallen.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle Arbeitnehmer in Betrieben, die unter den betrieblichen Geltungsbereich fallen und die eine nach den Vorschriften der gesetzlichen Rentenversicherung – Sozialgesetzbuch 6. Buch (SGB VI) – in der jeweils gültigen Fassung versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, ausgenommen Lehrlinge (Auszubildende) und jugendliche Arbeitnehmer.

§ 2

Verfahrenszweck

Das Verfahren dient der Durchführung der tarifvertraglichen Regelung des Urlaubs für gewerbliche Arbeitnehmer und der Zusatzversorgung für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte.

Rechtsgrundlagen sind:

§ 26 des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer des Maler- und Lackiererhandwerks in der jeweils gültigen Fassung

und

der Tarifvertrag über eine zusätzliche Altersversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk (TZA Maler-Lackierer) in der jeweils gültigen Fassung.

§ 3

Lohnnachweiskarte

1. Die Lohnnachweiskarte für den Urlaub und die Zusatzversorgung der gewerblichen Arbeitnehmer besteht aus den Teilen A, B und C. Sie gehört zu den Arbeitspapieren des gewerblichen Arbeitnehmers.
2. Der Arbeitgeber hat für jeden gewerblichen Arbeitnehmer für jedes laufende Kalenderjahr bei der Urlaubskasse eine Lohnnachweiskarte anzufordern, wenn der Arbeitnehmer am 1. Januar das 18. Lebensjahr vollendet hat und das Arbeitsverhältnis am 1. Januar besteht oder danach begründet wird.
 - a) Für Arbeitnehmer, die bereits am Verfahren für Urlaub und Zusatzversorgung teilgenommen haben, erfolgt die Anforderung durch Einsendung des Teiles C der Lohnnachweiskarte des Vorjahres mit Anforderungsvermerk.
 - b) Für gewerbliche Arbeitnehmer, die erstmals am Verfahren für Urlaub und Zusatzversorgung teilnehmen, hat der Arbeitgeber der Kasse die zur erstmaligen Ausstellung der Lohnnachweiskarte notwendigen Angaben machen. Die Kasse stellt dann die Lohnnachweiskarte zur Verfügung. Der Arbeitgeber hat die von der Kasse eingetragenen Arbeitnehmer-Daten zu prüfen. Werden Fehler festgestellt, sind sie auf Teil A zu kennzeichnen. Die Lohnnachweiskarte ist dann zur Berichtigung an die Kasse zurückzusenden.
 - c) Für gewerbliche Arbeitnehmer, die gemäß § 27 RTV Maler-Lackierer nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach Beendigung der Lehrzeit im Maler- und Lackiererhandwerk erstmals am Kassenverfahren teilnehmen, wird auf Antrag des Arbeitgebers von der Kasse ein Betrag von € 153,39 als Urlaubsentgelt in die Lohnnachweiskarte eingetragen.
3.
 - a) Zu Beginn des Jahres überträgt der Arbeitgeber auf Teil C der neuen Lohnnachweiskarte – mit Durchschrift auf Teil B – den in der Lohnnachweiskarte des Vorjahres festgestellten und nicht eingelösten Resturlaubsentgeltanspruch und bescheinigt diese Angaben. Der Teil B des Vorjahres ist dem Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens bis 1. März auszuhändigen.
 - b) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber auf Teil C mit Durchschrift auf Teil B folgende Eintragungen vorzunehmen:
 - die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses im laufenden Jahr,

- die Höhe des während der Dauer der Beschäftigung im laufenden Jahr erzielten Bruttolohnes (§ 21 Nr. 3 RTV Maler-Lackierer),
- den Urlaubsentgeltprozentsatz (§ 21 Nr. 2 RTV Maler-Lackierer),
- den Urlaubsentgeltanspruch aus Bruttolohn und Ausgleichsbeträgen,
- gewährtes Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld,
- Betriebskontonummer,
- Betriebsanschrift und Unterschrift.

Die mit den Eintragungen versehene Lohnnachweiskarte ist dem Arbeitnehmer zusammen mit den übrigen Arbeitspapieren auszuhändigen.

- c) Besteht das Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember des Jahres fort, hat der Arbeitgeber die Lohnnachweiskarte abzuschließen. Es sind die unter 3 b) genannten Eintragungen zu machen. Der Resturlaubsentgeltanspruch ist zu errechnen, einzutragen und zu bescheinigen.
Teil C der Lohnnachweiskarte ist unverzüglich an die Kasse zu senden. Teil B verbleibt zunächst beim Arbeitgeber.
- d) Besteht das Arbeitsverhältnis nicht über den 31. Dezember des Jahres fort, hat der neue Arbeitgeber die Lohnnachweiskarte im folgenden Jahr – beim Wiedereintritt des Arbeitnehmers ins Maler- und Lackiererhandwerk, wie unter c) beschrieben – abzuschließen und die neue Lohnnachweiskarte anzufordern.
- e) Am Ende des Urlaubsjahres unverbrauchte Restansprüche auf Jahresurlaub, die im Rahmen des Kassenverfahrens zu verwirklichen sind, sind durch Übertragung der Restansprüche auf Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld in die Lohnnachweiskarte des Folgejahres zu übertragen.
Nach Übertragung des Resturlaubentgeltanspruchs wie unter b) beschrieben, ist Teil B dem Arbeitnehmer auszuhändigen.
- f) Der Pauschbetrag gemäß § 21 Nr. 5 a) bis e) des RTV Maler-Lackierer beträgt für jede volle Woche € 38,35. Der Ausgleichsbetrag für die Fälle des § 14 RTV Maler-Lackierer beträgt € 7,67 für jeden Tag.

4.

- a) Der Arbeitnehmer hat den Empfang der Lohnnachweiskarte bzw. des Teiles B zu bestätigen. Er hat die Eintragungen unverzüglich zu prüfen und Beanstandungen innerhalb von drei Monaten beim Arbeitgeber geltend zu machen. Die Lohnnachweiskarte ist bei Wiederaufnahme der Beschäftigung im Maler- und Lackiererhandwerk dem neuen Arbeitgeber vorzulegen. Teil B dient dem Arbeitnehmer als Nachweis von Ansprüchen aus seiner Tätigkeit im Maler- und Lackiererhandwerk gegen die Urlaubskasse/Zusatzversorgungskasse und ist deswegen sorgsam aufzubewahren.
 - b) Mit der ordnungsgemäßen Eintragung und Aushändigung hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung gegenüber dem Arbeitnehmer erfüllt.
5. Bei Verlust der Lohnnachweiskarte fordert der Arbeitgeber mit der von der Kasse zur Verfügung gestellten Verlusterklärung eine Ersatz-Lohnnachweiskarte an.

§ 4

Beschäftigungsnachweis

1. Der Beschäftigungsnachweis für die Zusatzversorgung der technischen und kaufmännischen Angestellten besteht aus den Teilen A, B und C. Er gehört zu den Arbeitspapieren des Angestellten.
 2. Der Arbeitgeber hat für jeden Angestellten einen Beschäftigungsnachweis bei der Urlaubskasse/Zusatzversorgungskasse anzufordern, wenn der Angestellte am 1. Januar das 18. Lebensjahr vollendet hat und das Arbeitsverhältnis am 1. Januar besteht oder danach begründet wird.
 - a) Für Angestellte, die bereits am Kassenverfahren teilgenommen haben, erfolgt die Anforderung durch Einsendung des Teiles C des Beschäftigungsnachweises des Vorjahres mit Anforderungsvermerk.
 - b) Für Angestellte, die erstmals am Verfahren für die Zusatzversorgung teilnehmen, hat der Arbeitgeber der Kasse die zur erstmaligen Ausstellung des Beschäftigungsnachweises notwendigen Angaben zu machen. Die Kasse stellt dann den Beschäftigungsnachweis zur Verfügung. Der Arbeitgeber hat die von der Kasse eingetragenen Arbeitnehmerdaten zu prüfen. Werden Fehler festgestellt, sind sie auf Teil A zu kennzeichnen. Der Beschäftigungsnachweis ist dann zur Berichtigung an die Kasse zurückzusenden.
- 3.
- a) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber auf Teil C mit Durchschrift auf Teil B unter Angabe der Betriebsanschrift und der Betriebskontonummer die Dauer der Beschäftigung und die Höhe des während der Dauer der Beschäftigung im laufenden Jahr erzielten Bruttolohnes zu bescheinigen.
Der mit den Eintragungen versehene Beschäftigungsnachweis ist dem Angestellten zusammen mit den übrigen Arbeitspapieren auszuhändigen.
 - b) Besteht das Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember des Jahres fort, hat der Arbeitgeber die Dauer der Beschäftigung am Jahresende auf Teil C mit Durchschrift auf Teil B zu bescheinigen. Der Arbeitgeber hat

unverzüglich den Teil C der Urlaubskasse/Zusatzversorgungskasse einzusenden und den Teil B dem Angestellten auszuhändigen.

- c) Besteht das Arbeitsverhältnis nicht über den 31. Dezember des Jahres fort, hat der neue Arbeitgeber Teil C des Beschäftigungsnachweises im folgenden Jahr – bei Wiedereintritt des Angestellten ins Maler- und Lackiererhandwerk – an die Urlaubskasse/Zusatzversorgungskasse einzusenden, und den neuen Beschäftigungsnachweis anzufordern.

4.

- a) Der Angestellte hat den Empfang des Beschäftigungsnachweises bzw. des Teiles B zu bescheinigen. Er hat die Eintragungen zu prüfen und Beanstandungen innerhalb von drei Monaten beim Arbeitgeber geltend zu machen. Der Beschäftigungsnachweis ist bei Wiederaufnahme der Arbeit im Maler- und Lackiererhandwerk dem neuen Arbeitgeber vorzulegen. Teil B dient dem Angestellten als Nachweis von Ansprüchen aus seiner Tätigkeit im Maler- und Lackiererhandwerk gegen die Zusatzversorgungskasse und ist deshalb sorgsam aufzubewahren.

- b) Mit der ordnungsgemäßen Eintragung und Aushändigung hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung gegenüber dem Angestellten erfüllt.

5. Für Angestellte im Beitragsgebiet sind zur Sicherung künftiger Ansprüche aus dem Tarifvertrag über eine überbetriebliche Altersversorgung die Beschäftigungszeiten in den Jahren 1991 und 1992 in Beschäftigungsnachweisen lückenlos nachzuweisen.

§ 5

Beitrag

1. Der Arbeitgeber hat die Mittel für die tariflich festgesetzten Leistungen aufzubringen.

- a) Der Beitrag für die gewerblichen Arbeitnehmer beträgt

- | | |
|---------------------------|-------------|
| – bis 30. September 2011: | 14,10 v.H., |
| – ab 1. Oktober 2011: | 14,45 v.H., |
| – ab 1. Januar 2014: | 14,35 v.H., |
| – ab 1. Januar 2016: | 14,30 v.H. |

der Bruttolohnsumme im Sinne von § 21 Nr. 3 RTV Maler-Lackierer. Davon entfallen 2 Prozentpunkte auf die Zusatzversorgungskasse, die übrigen Beitragsanteile auf die Urlaubskasse.

- b) Der Beitrag für die Zusatzversorgung der Angestellten beträgt 2 v. H. des Bruttomonatsgehalts.

- c) Anteile des Bruttoarbeitsentgelts oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung im Sinne des § 125 SGB VI bleiben für die Beitragsbemessung für die Zusatzversorgung außer Betracht.

2. Der Arbeitgeber hat der Urlaubskasse monatlich, spätestens bis zum 15. des folgenden Monats, auf den von der Kasse zur Verfügung gestellten Formularen zu melden:

- Namen und Vornamen der vom Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer, deren Bruttolöhne und Gehälter, Sozialversicherungsnummern und Beiträge,
- den für den Monat fällig gewordenen Gesamtbeitrag.

Der Arbeitgeber bestätigt die Richtigkeit der Meldungen durch seine Unterschrift.

Die Urlaubskasse hat das unmittelbare Recht, die Meldung zu fordern.

3. Werden keine Arbeitnehmer beschäftigt, hat der Betrieb bis zum 15. des folgenden Monats auf der Bruttolohnsummen- und Beitragsmeldung Fehlanzeige abzugeben.

Betriebe, die regelmäßig keine Arbeitnehmer beschäftigen, können gegen Abgabe einer entsprechenden Erklärung von der monatlichen Fehlanzeige befreit werden. Diese Erklärung stellt die Kasse zur Verfügung.

4. Die Beiträge zur Urlaubskasse und Zusatzversorgungskasse sind gemeinsam bis zum 15. des folgenden Monats an die Urlaubskasse zu entrichten. Ist der Beitrag nicht bis zum 15. des Folgemonats eingegangen, so gerät der Arbeitgeber dadurch in Verzug. Unbeschadet dessen erhält der Arbeitgeber eine Mahnung. Wird der Beitrag nicht bis spätestens zum 15. des auf die Entstehung des Beitragsanspruchs folgenden Monats gezahlt, so hat der Arbeitgeber auf den rückständigen Beitrag Verzugszinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basisprozentsatz der Europäischen Zentralbank zu leisten.

Die Urlaubskasse hat das Recht, den Beitrag unmittelbar zu fordern sowie rückständige Beiträge einschließlich Nebenforderungen einzuziehen. Die durch die Einziehung entstehenden Kosten sind vom Arbeitgeber zu tragen.

Eine Aufrechnung von offenen Beiträgen mit Erstattungsforderungen und ein Bestimmungsrecht nach § 366 BGB sind für den Arbeitgeber ausgeschlossen.

5. Erst mit vollständiger und richtiger Abgabe der monatlichen Beitragsmeldung und der Zahlung hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung gegenüber der Urlaubskasse erfüllt.

6. Die Kasse kann Ansprüche erlassen,
 - a) wenn und soweit auch die Träger der Sozialversicherung gemäß § 76 Abs. 2 Nr. 3 SGB IV sowie die Finanzbehörden gemäß § 227 AO ihre Ansprüche erlassen und
 - b) der zur Beitragszahlung Verpflichtete nachweist, dass und zu welchem Prozentsatz ihrer Forderungen die Träger der Sozialversicherung sowie die Finanzbehörden sich zu einem Erlass bereit erklärt haben.
7. Soweit der Beitrag für die Zusatzversorgung der gewerblichen Arbeitnehmer oder der Angestellten nicht steuerfrei (§ 3 Nr. 63 EStG) gezahlt sondern pauschal oder individuell besteuert wird, ist dies durch den Arbeitgeber der Kasse mitzuteilen. Diese Mitteilung ist spätestens zwei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Laufe des Kalenderjahres vorzunehmen.
8. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Kasse auf Anforderung folgende Daten mitzuteilen:
 - Sozialversicherungsnummer
 - Name
 - Vorname
 - Geburtsdatum
 - Adresse des Hauptwohnsitzes des Arbeitnehmers
 - die Art der Tätigkeit des Arbeitnehmers gemäß Anmeldung zur Sozialversicherung.

§ 6

Urlaubsgewährung und Urlaubsabgeltung in Sonderfällen

1. Erhebt der gewerbliche Arbeitnehmer Anspruch auf Gewährung von Urlaub, so hat der Arbeitgeber den anhand der vorgelegten Lohnnachweiskarte geltend gemachten Urlaubsanspruch zu prüfen, das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld zu berechnen und an den Arbeitnehmer nach Abzug der gesetzlichen Abgaben auszu zahlen.
2. Das gleiche gilt in den Fällen der Urlaubsabgeltung des § 24 Nr. 3 des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk in der jeweils gültigen Fassung. Die Abgeltung ist in Teil C der Lohnnachweiskarte – mit Durchschrift auf Teil B zu bescheinigen. Der Teil B ist dem Anspruchsberechtigten auszuhändigen. Der Teil C und alle übrigen Teile der Lohnnachweiskarte sind der Urlaubskasse mit den Erstattungsunterlagen einzusenden.
3. Bei der Urlaubsabgeltung handelt es sich um Bruttolohn. Er unterliegt daher der Steuerpflicht, Sozialversicherungsbeitragspflicht und Beitragspflicht zur Urlaubs- und Zusatzversorgungskasse.
4. Aus Urlaubsabgeltung nach § 24 Nr. 3 RTV Maler-Lackierer entsteht kein Urlaubsentgeltanspruch.

§ 7

Erstattung von ausgezahltem Urlaubsentgelt

1. Die Urlaubskasse erstattet dem Arbeitgeber unverzüglich die an den gewerblichen Arbeitnehmer ausgezahlten Bruttobeträge an Urlaubsentgelt und zusätzlichem Urlaubsgeld (Urlaubsvergütungen).
2. Die Erstattungsforderung kann nur auf den von der Kasse zur Verfügung gestellten Erstattungsunterlagen geltend gemacht werden. Die Unterlagen sind in allen Teilen ordnungsgemäß auszufüllen und vom Arbeitgeber zu unterzeichnen.
3. Anspruch auf Erstattung von Urlaubsentgelt und zusätzlichem Urlaubsgeld hat der Arbeitgeber nur, wenn sein Beitragskonto bei der Urlaubskasse im Zeitpunkt der Geltendmachung des Anspruches ausgeglichen ist.
4. Arbeitgeber, die rückwirkend zur Meldung und Beitragszahlung herangezogen werden, haben einen Anspruch auf Erstattung gemäß § 6 Nr. 1, soweit für die entsprechenden Abrechnungszeiträume die Beiträge geleistet wurden. Auf diesen Erstattungsanspruch weist die Kasse den Arbeitgeber hin.

§ 8

Antrag auf Zusatzversorgung

1. Der Antrag auf Gewährung einer ZVK-Zukunft-Rente oder einer Beihilfe ist vom Berechtigten schriftlich auf einem Vordruck der Kasse zu stellen; die dort gestellten Fragen sind zu beantworten und die erforderlichen Unterlagen beizufügen.
2. Zum Nachweis der sonstigen Voraussetzungen sind dem Antrag beizufügen:
 - a) Nachweise über Zeiten, in denen ein Arbeitsverhältnis zu einem vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Betrieb bestand. Zeiten der Tätigkeit nach dem 1. Januar 1972 – bzw. nach dem 1. Juli 1975 in Berliner Betrieben –, bei den Angestellten nach dem 1. Januar 1982, und Beschäftigungszeiten im Beitrittsgebiet nach dem 1. Januar 1991 müssen durch die Teile B der Lohnnachweiskarte (§ 3) bzw. des Beschäftigungsnachweises (§ 4) nachgewiesen werden.
 - b) Nachweise über Zeiten der Ausbildung und Beschäftigung als Jugendlicher im Maler- und Lackiererhandwerk.
 - c) Nachweise über Zeiten der Arbeitslosigkeit oder Zeiten vorübergehender Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit.

- d) Die Bescheide der betreffenden Zusatzversorgungskassen über die dort anerkannten Wartezeiten und über die Ablehnung oder Gewährung von Leistungen, falls der Antragsteller die Anrechnung fremder Wartezeiten gemäß § 15 Nr. 1 d TZA Maler-Lackierer wünscht.
 - e) Den Bescheid des Unfallversicherungsträgers bei Eintritt des Versicherungsfalles infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit gemäß § 14 TZA Maler-Lackierer.
3. Zum Nachweis der sonstigen Voraussetzungen sind dem Antrag beizufügen:
- a) für die ZVK-Zukunft-Altersrente und für die Altersbeihilfe die Geburtsurkunde oder der Rentenbescheid,
 - b) für die ZVK-Zukunft-Erwerbsunfähigkeitsrente und für die Beihilfe zur gesetzlichen Rente wegen verminderter Erwerbsunfähigkeit der vollständige Rentenbescheid des Versicherungsträgers, aus dem Art, Beginn und Dauer der gewährten Rente ersichtlich sind,
 - c) für die ZVK-Zukunft-Erwerbsunfähigkeitsrenten infolge eines Versicherungsfalles im Sinne des § 7 SGB VII der vollständige Rentenbescheid des Trägers der gesetzlichen Unfallversicherung, aus dem sich eine Erwerbsminderung von 100 v. H. ergibt.
 - d) für die Beihilfen zur Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung der vollständige Rentenbescheid, aus dem sich eine Erwerbsminderung von mindestens 50 v. H. ergibt.

§ 9

Prüfungsrecht

Der Kasse ist auf Verlangen Einsicht in die für die Durchführung des Einzugs- und Erstattungsverfahrens notwendigen Unterlagen, auf Anforderung auch durch Übersendung von Kopien, zu gewähren. Ihr sind außerdem alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

§ 10

Rückforderung von Leistungen

Hat eine Kasse dem Arbeitgeber oder dem Arbeitnehmer gegenüber Leistungen erbracht, auf die dieser zum Zeitpunkt der Antragstellung keinen tarifvertraglichen Anspruch hatte, so sind die Urlaubskasse und die Zusatzversorgungskasse berechtigt, die von ihr gewährten Leistungen zurückzufordern und für die Zeit zwischen Leistungsgewährung und Rückzahlung Verzugszinsen zu fordern.

§ 11

Verjährungsfristen

1. Ansprüche des Arbeitgebers gegen die Urlaubskasse bzw. Zusatzversorgungskasse verjähren innerhalb von zwei Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie fällig geworden sind. Bei rückwirkender Heranziehung zur Meldung und Beitragszahlung beginnt die Verjährungsfrist mit Ablauf des Jahres, in dem der Arbeitgeber seine Melde- und Beitragspflicht mitgeteilt bekommen hat. Die Mitteilung kann sich auch aus dem Abschluss eines Rechtsstreits ergeben.
2. Ansprüche der Urlaubskasse bzw. Zusatzversorgungskasse gegen den Arbeitgeber verjähren innerhalb von vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie fällig geworden sind.
3. Die Verjährungsfristen gelten nicht für Ansprüche aus unerlaubter Handlung.

§ 12

Beitragsangleichung

Stellt sich heraus, dass der Beitragssatz zur Urlaubskasse zu hoch oder zu niedrig ist, um die Deckung der tarifvertraglich festgelegten Leistungen zu gewährleisten, so haben die Tarifvertragsparteien den Beitrag neu festzusetzen.

§ 13

Verfahrensvereinfachung

Technische Verfahrensvorschriften dieses Vertrages darf die Kasse zugunsten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern vereinfachen.

§ 14

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Kassen gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Kasse ist Wiesbaden.

§ 15

Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2006 in Kraft. Er ist mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende kündbar.

Tarifvertrag über das Verfahren für den Urlaub und die Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk vom 23. November 2005, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 4. Dezember 2008

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (außer Saarland).

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Betriebe, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk (RTV Maler-Lackierer) in der jeweils geltenden Fassung fallen.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle Arbeitnehmer in Betrieben, die unter den betrieblichen Geltungsbereich fallen und die eine nach den Vorschriften der gesetzlichen Rentenversicherung – Sozialgesetzbuch 6. Buch (SGB VI) – in der jeweils gültigen Fassung versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, ausgenommen Lehrlinge (Auszubildende) und jugendliche Arbeitnehmer.

§ 2

Verfahrenszweck

Das Verfahren dient der Durchführung der tarifvertraglichen Regelung des Urlaubs für gewerbliche Arbeitnehmer und der Zusatzversorgung für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte.

Rechtsgrundlagen sind:

§ 26 des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer des Maler- und Lackiererhandwerks in der jeweils gültigen Fassung

und

der Tarifvertrag über eine zusätzliche Altersversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk (TZA Maler-Lackierer) in der jeweils gültigen Fassung.

§ 3

Lohnnachweiskarte

1. Die Lohnnachweiskarte für den Urlaub und die Zusatzversorgung der gewerblichen Arbeitnehmer besteht aus den Teilen A, B und C. Sie gehört zu den Arbeitspapieren des gewerblichen Arbeitnehmers.
2. Der Arbeitgeber hat für jeden gewerblichen Arbeitnehmer für jedes laufende Kalenderjahr bei der Urlaubskasse eine Lohnnachweiskarte anzufordern, wenn der Arbeitnehmer am 1. Januar das 18. Lebensjahr vollendet hat und das Arbeitsverhältnis am 1. Januar besteht oder danach begründet wird.
 - a) Für Arbeitnehmer, die bereits am Verfahren für Urlaub und Zusatzversorgung teilgenommen haben, erfolgt die Anforderung durch Einsendung des Teiles C der Lohnnachweiskarte des Vorjahres mit Anforderungsvermerk.
 - b) Für gewerbliche Arbeitnehmer, die erstmals am Verfahren für Urlaub und Zusatzversorgung teilnehmen, hat der Arbeitgeber der Kasse die zur erstmaligen Ausstellung der Lohnnachweiskarte notwendigen Angaben machen. Die Kasse stellt dann die Lohnnachweiskarte zur Verfügung. Der Arbeitgeber hat die von der Kasse eingetragenen Arbeitnehmer-Daten zu prüfen. Werden Fehler festgestellt, sind sie auf Teil A zu kennzeichnen. Die Lohnnachweiskarte ist dann zur Berichtigung an die Kasse zurückzusenden.
 - c) Für gewerbliche Arbeitnehmer, die gemäß § 27 RTV Maler-Lackierer nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach Beendigung der Lehrzeit im Maler- und Lackiererhandwerk erstmals am Kassenverfahren teilnehmen, wird auf Antrag des Arbeitgebers von der Kasse ein Betrag von € 153,39 als Urlaubsentgelt in die Lohnnachweiskarte eingetragen.
3.
 - a) Zu Beginn des Jahres überträgt der Arbeitgeber auf Teil C der neuen Lohnnachweiskarte – mit Durchschrift auf Teil B – den in der Lohnnachweiskarte des Vorjahres festgestellten und nicht eingelösten Resturlaubsentgeltanspruch und bescheinigt diese Angaben. Der Teil B des Vorjahres ist dem Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens bis 1. März auszuhändigen.
 - b) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber auf Teil C mit Durchschrift auf Teil B folgende Eintragungen vorzunehmen:
 - die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses im laufenden Jahr,
 - die Höhe des während der Dauer der Beschäftigung im laufenden Jahr erzielten Bruttolohnes (§ 21 Nr. 3 RTV Maler-Lackierer),
 - den Urlaubsentgeltprozentsatz (§ 21 Nr. 2 RTV Maler-Lackierer),

- den Urlaubsentgeltanspruch aus Bruttolohn und Ausgleichsbeträgen,
- gewährtes Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld,
- Betriebskontonummer,
- Betriebsanschrift und Unterschrift.

Die mit den Eintragungen versehene Lohnnachweiskarte ist dem Arbeitnehmer zusammen mit den übrigen Arbeitspapieren auszuhändigen.

- c) Besteht das Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember des Jahres fort, hat der Arbeitgeber die Lohnnachweiskarte abzuschließen. Es sind die unter 3 b) genannten Eintragungen zu machen. Der Resturlaubsentgeltanspruch ist zu errechnen, einzutragen und zu bescheinigen.
Teil C der Lohnnachweiskarte ist unverzüglich an die Kasse zu senden. Teil B verbleibt zunächst beim Arbeitgeber.
- d) Besteht das Arbeitsverhältnis nicht über den 31. Dezember des Jahres fort, hat der neue Arbeitgeber die Lohnnachweiskarte im folgenden Jahr – beim Wiedereintritt des Arbeitnehmers ins Maler- und Lackiererhandwerk, wie unter c) beschrieben – abzuschließen und die neue Lohnnachweiskarte anzufordern.
- e) Am Ende des Urlaubsjahres unverbrauchte Restansprüche auf Jahresurlaub, die im Rahmen des Kassenverfahrens zu verwirklichen sind, sind durch Übertragung der Restansprüche auf Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld in die Lohnnachweiskarte des Folgejahres zu übertragen.
Nach Übertragung des Resturlaubentgeltanspruchs wie unter b) beschrieben, ist Teil B dem Arbeitnehmer auszuhändigen.
- f) Der Pauschbetrag gemäß § 21 Nr. 5 a) bis e) des RTV Maler-Lackierer beträgt für jede volle Woche € 38,35. Der Ausgleichsbetrag für die Fälle des § 14 RTV Maler-Lackierer beträgt € 7,67 für jeden Tag.

4.

- a) Der Arbeitnehmer hat den Empfang der Lohnnachweiskarte bzw. des Teiles B zu bestätigen. Er hat die Eintragungen unverzüglich zu prüfen und Beanstandungen innerhalb von drei Monaten beim Arbeitgeber geltend zu machen. Die Lohnnachweiskarte ist bei Wiederaufnahme der Beschäftigung im Maler- und Lackiererhandwerk dem neuen Arbeitgeber vorzulegen. Teil B dient dem Arbeitnehmer als Nachweis von Ansprüchen aus seiner Tätigkeit im Maler- und Lackiererhandwerk gegen die Urlaubskasse/Zusatzversorgungskasse und ist deswegen sorgsam aufzubewahren.
- b) Mit der ordnungsgemäßen Eintragung und Aushändigung hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung gegenüber dem Arbeitnehmer erfüllt.

§ 4

Beschäftigungsnachweis

1. Der Beschäftigungsnachweis für die Zusatzversorgung der technischen und kaufmännischen Angestellten besteht aus den Teilen A, B und C. Er gehört zu den Arbeitspapieren des Angestellten.
2. Der Arbeitgeber hat für jeden Angestellten einen Beschäftigungsnachweis bei der Urlaubskasse/Zusatzversorgungskasse anzufordern, wenn der Angestellte am 1. Januar das 18. Lebensjahr vollendet hat und das Arbeitsverhältnis am 1. Januar besteht oder danach begründet wird.
 - a) Für Angestellte, die bereits am Kassenverfahren teilgenommen haben, erfolgt die Anforderung durch Einsendung des Teiles C des Beschäftigungsnachweises des Vorjahres mit Anforderungsvermerk.
 - b) Für Angestellte, die erstmals am Verfahren für die Zusatzversorgung teilnehmen, hat der Arbeitgeber der Kasse die zur erstmaligen Ausstellung des Beschäftigungsnachweises notwendigen Angaben zu machen. Die Kasse stellt dann den Beschäftigungsnachweis zur Verfügung. Der Arbeitgeber hat die von der Kasse eingetragenen Arbeitnehmerdaten zu prüfen. Werden Fehler festgestellt, sind sie auf Teil A zu kennzeichnen. Der Beschäftigungsnachweis ist dann zur Berichtigung an die Kasse zurückzusenden.
3.
 - a) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber auf Teil C mit Durchschrift auf Teil B unter Angabe der Betriebsanschrift und der Betriebskontonummer die Dauer der Beschäftigung und die Höhe des während der Dauer der Beschäftigung im laufenden Jahr erzielten Bruttolohnes zu bescheinigen.
Der mit den Eintragungen versehene Beschäftigungsnachweis ist dem Angestellten zusammen mit den übrigen Arbeitspapieren auszuhändigen.
 - b) Besteht das Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember des Jahres fort, hat der Arbeitgeber die Dauer der Beschäftigung am Jahresende auf Teil C mit Durchschrift auf Teil B zu bescheinigen. Der Arbeitgeber hat unverzüglich den Teil C der Urlaubskasse/Zusatzversorgungskasse einzusenden und den Teil B dem Angestellten auszuhändigen.
 - c) Besteht das Arbeitsverhältnis nicht über den 31. Dezember des Jahres fort, hat der neue Arbeitgeber Teil C des Beschäftigungsnachweises im folgenden Jahr – bei Wiedereintritt des Angestellten ins Maler- und Lackiererhandwerk – an die Urlaubskasse/Zusatzversorgungskasse einzusenden, und den neuen Beschäftigungsnachweis anzufordern.

4.

- a) Der Angestellte hat den Empfang des Beschäftigungsnachweises bzw. des Teiles B zu bescheinigen. Er hat die Eintragungen zu prüfen und Beanstandungen innerhalb von drei Monaten beim Arbeitgeber geltend zu machen. Der Beschäftigungsnachweis ist bei Wiederaufnahme der Arbeit im Maler- und Lackiererhandwerk dem neuen Arbeitgeber vorzulegen. Teil B dient dem Angestellten als Nachweis von Ansprüchen aus seiner Tätigkeit im Maler- und Lackiererhandwerk gegen die Zusatzversorgungskasse und ist deshalb sorgsam aufzubewahren.
 - b) Mit der ordnungsgemäßen Eintragung und Aushändigung hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung gegenüber dem Angestellten erfüllt.
5. Für Angestellte im Beitrittsgebiet sind zur Sicherung künftiger Ansprüche aus dem Tarifvertrag über eine überbetriebliche Altersversorgung die Beschäftigungszeiten in den Jahren 1991 und 1992 in Beschäftigungsnachweisen lückenlos nachzuweisen.

§ 5

Beitrag

1. Der Arbeitgeber hat die Mittel für die tariflich festgesetzten Leistungen aufzubringen.

- a) Der Beitrag für die gewerblichen Arbeitnehmer beträgt 14,1 v. H. der Bruttolohnsumme im Sinne von § 21 Nr. 3 RTV Maler-Lackierer. Davon entfallen bis 31. Dezember 2004 1 Prozentpunkt, ab 1. Januar 2005 2 Prozentpunkte auf die Zusatzversorgungskasse, die übrigen Beitragsanteile auf die Urlaubskasse.
- b) Der Beitrag für die Zusatzversorgung der Angestellten beträgt:
 - bis 31. Dezember 2004 monatlich 13,29 €.
 - Der Beitrag wird für jeden Monat fällig, in dem das Beschäftigungsverhältnis bestanden hat,
 - ab 1. Januar 2005 2 v. H. des Bruttomonatsgehalts.
- c) Ab 1. Januar 2006 bleiben Anteile des Bruttoarbeitsentgelts oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung im Sinne des § 125 SGB VI für die Beitragsbemessung für die Zusatzversorgung außer Betracht.

2. Der Arbeitgeber hat der Urlaubskasse monatlich, spätestens bis zum 15. des folgenden Monats, auf den von der Kasse zur Verfügung gestellten Formularen zu melden:

- Namen und Vornamen der vom Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer, deren Bruttolöhne und Gehälter, Sozialversicherungsnummern und Beiträge,
- den für den Monat fällig gewordenen Gesamtbeitrag.

Der Arbeitgeber bestätigt die Richtigkeit der Meldungen durch seine Unterschrift.

Die Urlaubskasse hat das unmittelbare Recht, die Meldung zu fordern.

3. Werden keine Arbeitnehmer beschäftigt, hat der Betrieb bis zum 15. des folgenden Monats auf der Bruttolohnsummen- und Beitragsmeldung Fehlanzeige abzugeben.

Betriebe, die regelmäßig keine Arbeitnehmer beschäftigen, können gegen Abgabe einer entsprechenden Erklärung von der monatlichen Fehlanzeige befreit werden. Diese Erklärung stellt die Kasse zur Verfügung.

4. Die Beiträge zur Urlaubskasse und Zusatzversorgungskasse sind gemeinsam bis zum 15. des folgenden Monats an die Urlaubskasse zu entrichten. Ist der Beitrag nicht bis zum 15. des Folgemonats eingegangen, so gerät der Arbeitgeber dadurch in Verzug. Unbeschadet dessen erhält der Arbeitgeber eine Mahnung. Wird der Beitrag nicht bis spätestens zum 15. des auf die Entstehung des Beitragsanspruchs folgenden Monats gezahlt, so hat der Arbeitgeber auf den rückständigen Beitrag Verzugszinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basisprozentsatz der Europäischen Zentralbank zu leisten.

Die Urlaubskasse hat das Recht, den Beitrag unmittelbar zu fordern sowie rückständige Beiträge einschließlich Nebenforderungen einzuziehen. Die durch die Einziehung entstehenden Kosten sind vom Arbeitgeber zu tragen.

Eine Aufrechnung von offenen Beiträgen mit Erstattungsforderungen und ein Bestimmungsrecht nach § 366 BGB sind für den Arbeitgeber ausgeschlossen.

5. Erst mit vollständiger und richtiger Abgabe der monatlichen Beitragsmeldung und der Zahlung hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung gegenüber der Urlaubskasse erfüllt.

6. Die Kasse kann Ansprüche erlassen,

- a) wenn und soweit auch die Träger der Sozialversicherung gemäß § 76 Abs. 2 Nr. 3 SGB IV sowie die Finanzbehörden gemäß § 227 AO ihre Ansprüche erlassen und
- b) der zur Beitragszahlung Verpflichtete nachweist, dass und zu welchem Prozentsatz ihrer Forderungen die Träger der Sozialversicherung sowie die Finanzbehörden sich zu einem Erlass bereit erklärt haben.

7. Soweit der Beitrag für die Zusatzversorgung der gewerblichen Arbeitnehmer oder der Angestellten nicht steuerfrei (§ 3 Nr. 63 EStG) gezahlt sondern pauschal oder individuell besteuert wird, ist dies durch den Arbeitgeber der Kasse mitzuteilen. Diese Mitteilung ist spätestens zwei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Laufe des Kalenderjahres vorzunehmen.

8. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Kasse auf Anforderung folgende Daten mitzuteilen:
- Sozialversicherungsnummer
 - Name
 - Vorname
 - Geburtsdatum
 - Adresse des Hauptwohnsitzes des Arbeitnehmers
 - die Art der Tätigkeit des Arbeitnehmers gemäß Anmeldung zur Sozialversicherung.

§ 6

Urlaubsgewährung und Urlaubsabgeltung in Sonderfällen

1. Erhebt der gewerbliche Arbeitnehmer Anspruch auf Gewährung von Urlaub, so hat der Arbeitgeber den anhand der vorgelegten Lohnnachweiskarte geltend gemachten Urlaubsanspruch zu prüfen, das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld zu berechnen und an den Arbeitnehmer nach Abzug der gesetzlichen Abgaben auszu zahlen.
2. Das gleiche gilt in den Fällen der Urlaubsabgeltung des § 24 Nr. 3 des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk in der jeweils gültigen Fassung. Die Abgeltung ist in Teil C der Lohnnachweiskarte – mit Durchschrift auf Teil B zu bescheinigen. Der Teil B ist dem Anspruchsberechtigten auszuhändigen. Der Teil C und alle übrigen Teile der Lohnnachweiskarte sind der Urlaubskasse mit den Erstattungsunterlagen einzusenden.
3. Bei der Urlaubsabgeltung handelt es sich um Bruttolohn. Er unterliegt daher der Steuerpflicht, Sozialversicherungsbeitragspflicht und Beitragspflicht zur Urlaubs- und Zusatzversorgungskasse.
4. Aus Urlaubsabgeltung nach § 24 Nr. 3 RTV Maler-Lackierer entsteht kein Urlaubsentgeltanspruch.

§ 7

Erstattung von ausgezahltem Urlaubsentgelt

1. Die Urlaubskasse erstattet dem Arbeitgeber unverzüglich die an den gewerblichen Arbeitnehmer ausgezahlten Bruttobeträge an Urlaubsentgelt und zusätzlichem Urlaubsgeld (Urlaubsvergütungen).
Für die Urlaubsvergütungen, die vor dem 1. März 2004 entstanden sind, wird dem Arbeitgeber zusätzlich für Sozialaufwendungen ein Ausgleich von 32 v. H. gezahlt.
2. Die Erstattungsforderung kann nur auf den von der Kasse zur Verfügung gestellten Erstattungsunterlagen geltend gemacht werden. Die Unterlagen sind in allen Teilen ordnungsgemäß auszufüllen und vom Arbeitgeber zu unterzeichnen.
3. Anspruch auf Erstattung von Urlaubsentgelt und zusätzlichem Urlaubsgeld hat der Arbeitgeber nur, wenn sein Beitragskonto bei der Urlaubskasse im Zeitpunkt der Geltendmachung des Anspruches ausgeglichen ist.

§ 8

Antrag auf Zusatzversorgung

1. Der Antrag auf Gewährung einer ZVK-Zukunft-Rente oder einer Beihilfe ist vom Berechtigten schriftlich auf einem Vordruck der Kasse zu stellen; die dort gestellten Fragen sind zu beantworten und die erforderlichen Unterlagen beizufügen.
2. Zum Nachweis der sonstigen Voraussetzungen sind dem Antrag beizufügen:
 - a) Nachweise über Zeiten, in denen ein Arbeitsverhältnis zu einem vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Betrieb bestand. Zeiten der Tätigkeit nach dem 1. Januar 1972 – bzw. nach dem 1. Juli 1975 in Berliner Betrieben –, bei den Angestellten nach dem 1. Januar 1982, und Beschäftigungszeiten im Beitrittsgebiet nach dem 1. Januar 1991 müssen durch die Teile B der Lohnnachweiskarte (§ 3) bzw. des Beschäftigungsnachweises (§ 4) nachgewiesen werden.
 - b) Nachweise über Zeiten der Ausbildung und Beschäftigung als Jugendlicher im Maler- und Lackiererhandwerk.
 - c) Nachweise über Zeiten der Arbeitslosigkeit oder Zeiten vorübergehender Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit.
 - d) Die Bescheide der betreffenden Zusatzversorgungskassen über die dort anerkannten Wartezeiten und über die Ablehnung oder Gewährung von Leistungen, falls der Antragsteller die Anrechnung fremder Wartezeiten gemäß § 15 Nr. 1 d TZA Maler-Lackierer wünscht.
 - e) Den Bescheid des Unfallversicherungsträgers bei Eintritt des Versicherungsfalles infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit gemäß § 14 TZA Maler-Lackierer.
3. Zum Nachweis der sonstigen Voraussetzungen sind dem Antrag beizufügen:
 - a) für die ZVK-Zukunft-Altersrente und für die Altersbeihilfe die Geburtsurkunde oder der Rentenbescheid,
 - b) für die ZVK-Zukunft-Erwerbsunfähigkeitsrente und für die Beihilfe zur gesetzlichen Rente wegen verminderter Erwerbsunfähigkeit der vollständige Rentenbescheid des Versicherungsträgers, aus dem Art, Beginn und Dauer der gewährten Rente ersichtlich sind,

- c) für die ZVK-Zukunft-Erwerbsunfähigkeitsrenten infolge eines Versicherungsfalles im Sinne des § 7 SGB VII der vollständige Rentenbescheid des Trägers der gesetzlichen Unfallversicherung, aus dem sich eine Erwerbsminderung von 100 v. H. ergibt.
- d) für die Beihilfen zur Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung der vollständige Rentenbescheid, aus dem sich eine Erwerbsminderung von mindestens 50 v. H. ergibt.

§ 9

Prüfungsrecht

Der Kasse ist auf Verlangen Einsicht in die für die Durchführung des Einzugs- und Erstattungsverfahrens notwendigen Unterlagen, auf Anforderung auch durch Übersendung von Kopien, zu gewähren. Ihr sind außerdem alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

§ 10

Verjährungsfristen

1. Ansprüche des Arbeitgebers gegen die Urlaubskasse bzw. Zusatzversorgungskasse verjähren innerhalb von zwei Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie fällig geworden sind.
2. Ansprüche der Urlaubskasse bzw. Zusatzversorgungskasse gegen den Arbeitgeber verjähren innerhalb von vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie fällig geworden sind.
3. Die Verjährungsfristen gelten nicht für Ansprüche aus unerlaubter Handlung.

§ 11

Beitragsangleichung

Stellt sich heraus, dass der Beitragssatz zur Urlaubskasse zu hoch oder zu niedrig ist, um die Deckung der tarifvertraglich festgelegten Leistungen zu gewährleisten, so haben die Tarifvertragsparteien den Beitrag neu festzusetzen.

§ 12

Verfahrensvereinfachung

Technische Verfahrensvorschriften dieses Vertrages darf die Kasse zugunsten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern vereinfachen.

§ 13

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Kassen gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Kasse ist Wiesbaden.

§ 14

Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2006 in Kraft. Er ist mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende kündbar.

Anlage 11

(zu § 3 Absatz 3)

Tarifvertrag über das Verfahren für den Urlaub und die Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk vom 23. November 2005

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (außer Saarland).

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Betriebe, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk (RTV Maler-Lackierer) in der jeweils geltenden Fassung fallen.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle Arbeitnehmer in Betrieben, die unter den betrieblichen Geltungsbereich fallen und die eine nach den Vorschriften der gesetzlichen Rentenversicherung – Sozialgesetzbuch 6. Buch (SGB VI) – in der jeweils gültigen Fassung versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, ausgenommen Lehrlinge (Auszubildende) und jugendliche Arbeitnehmer.

§ 2

Verfahrenszweck

Das Verfahren dient der Durchführung der tarifvertraglichen Regelung des Urlaubs für gewerbliche Arbeitnehmer und der Zusatzversorgung für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte.

Rechtsgrundlagen sind:

§ 26 des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer des Maler- und Lackiererhandwerks in der jeweils gültigen Fassung

und

der Tarifvertrag über eine zusätzliche Altersversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk (TZA Maler-Lackierer) in der jeweils gültigen Fassung.

§ 3

Lohnnachweiskarte

1. Die Lohnnachweiskarte für den Urlaub und die Zusatzversorgung der gewerblichen Arbeitnehmer besteht aus den Teilen A, B und C. Sie gehört zu den Arbeitspapieren des gewerblichen Arbeitnehmers.
2. Der Arbeitgeber hat für jeden gewerblichen Arbeitnehmer für jedes laufende Kalenderjahr bei der Urlaubskasse eine Lohnnachweiskarte anzufordern, wenn der Arbeitnehmer am 1. Januar das 18. Lebensjahr vollendet hat und das Arbeitsverhältnis am 1. Januar besteht oder danach begründet wird.
 - a) Für Arbeitnehmer, die bereits am Verfahren für Urlaub und Zusatzversorgung teilgenommen haben, erfolgt die Anforderung durch Einsendung des Teiles C der Lohnnachweiskarte des Vorjahres mit Anforderungsvermerk.
 - b) Für gewerbliche Arbeitnehmer, die erstmals am Verfahren für Urlaub und Zusatzversorgung teilnehmen, hat der Arbeitgeber der Kasse die zur erstmaligen Ausstellung der Lohnnachweiskarte notwendigen Angaben machen. Die Kasse stellt dann die Lohnnachweiskarte zur Verfügung. Der Arbeitgeber hat die von der Kasse eingetragenen Arbeitnehmer-Daten zu prüfen. Werden Fehler festgestellt, sind sie auf Teil A zu kennzeichnen. Die Lohnnachweiskarte ist dann zur Berichtigung an die Kasse zurückzusenden.
 - c) Für gewerbliche Arbeitnehmer, die gemäß § 27 RTV Maler-Lackierer nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach Beendigung der Lehrzeit im Maler- und Lackiererhandwerk erstmals am Kassenverfahren teilnehmen, wird auf Antrag des Arbeitgebers von der Kasse ein Betrag von € 153,39 als Urlaubsentgelt in die Lohnnachweiskarte eingetragen.
3.
 - a) Zu Beginn des Jahres überträgt der Arbeitgeber auf Teil C der neuen Lohnnachweiskarte – mit Durchschrift auf Teil B – den in der Lohnnachweiskarte des Vorjahres festgestellten und nicht eingelösten Resturlaubsentgeltanspruch und bescheinigt diese Angaben. Der Teil B des Vorjahres ist dem Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens bis 1. März auszuhändigen.
 - b) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber auf Teil C mit Durchschrift auf Teil B folgende Eintragungen vorzunehmen:
 - die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses im laufenden Jahr,
 - die Höhe des während der Dauer der Beschäftigung im laufenden Jahr erzielten Bruttolohnes (§ 21 Nr. 3 RTV Maler-Lackierer),
 - den Urlaubsentgeltprozentsatz (§ 21 Nr. 2 RTV Maler-Lackierer),

- den Urlaubsentgeltanspruch aus Bruttolohn und Ausgleichsbeträgen,
- gewährtes Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld,
- Betriebskontonummer,
- Betriebsanschrift und Unterschrift.

Die mit den Eintragungen versehene Lohnnachweiskarte ist dem Arbeitnehmer zusammen mit den übrigen Arbeitspapieren auszuhändigen.

- c) Besteht das Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember des Jahres fort, hat der Arbeitgeber die Lohnnachweiskarte abzuschließen. Es sind die unter 3 b) genannten Eintragungen zu machen. Der Resturlaubsentgeltanspruch ist zu errechnen, einzutragen und zu bescheinigen.

Teil C der Lohnnachweiskarte ist unverzüglich an die Kasse zu senden. Teil B verbleibt zunächst beim Arbeitgeber.

- d) Besteht das Arbeitsverhältnis nicht über den 31. Dezember des Jahres fort, hat der neue Arbeitgeber die Lohnnachweiskarte im folgenden Jahr – beim Wiedereintritt des Arbeitnehmers ins Maler- und Lackiererhandwerk, wie unter c) beschrieben – abzuschließen und die neue Lohnnachweiskarte anzufordern.

- e) Am Ende des Urlaubsjahres unverbrauchte Restansprüche auf Jahresurlaub, die im Rahmen des Kassenverfahrens zu verwirklichen sind, sind durch Übertragung der Restansprüche auf Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld in die Lohnnachweiskarte des Folgejahres zu übertragen.

Nach Übertragung des Resturlaubsentgeltanspruchs wie unter b) beschrieben, ist Teil B dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

- f) Der Pauschbetrag gemäß § 21 Nr. 5 a) bis e) des RTV Maler-Lackierer beträgt für jede volle Woche € 38,35. Der Ausgleichsbetrag für die Fälle des § 14 RTV Maler-Lackierer beträgt € 7,67 für jeden Tag.

4.

- a) Der Arbeitnehmer hat den Empfang der Lohnnachweiskarte bzw. des Teiles B zu bestätigen. Er hat die Eintragungen unverzüglich zu prüfen und Beanstandungen innerhalb von drei Monaten beim Arbeitgeber geltend zu machen. Die Lohnnachweiskarte ist bei Wiederaufnahme der Beschäftigung im Maler- und Lackiererhandwerk dem neuen Arbeitgeber vorzulegen. Teil B dient dem Arbeitnehmer als Nachweis von Ansprüchen aus seiner Tätigkeit im Maler- und Lackiererhandwerk gegen die Urlaubskasse/Zusatzversorgungskasse und ist deswegen sorgsam aufzubewahren.
- b) Mit der ordnungsgemäßen Eintragung und Aushändigung hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung gegenüber dem Arbeitnehmer erfüllt.

§ 4

Beschäftigungsnachweis

1. Der Beschäftigungsnachweis für die Zusatzversorgung der technischen und kaufmännischen Angestellten besteht aus den Teilen A, B und C. Er gehört zu den Arbeitspapieren des Angestellten.
2. Der Arbeitgeber hat für jeden Angestellten einen Beschäftigungsnachweis bei der Urlaubskasse/Zusatzversorgungskasse anzufordern, wenn der Angestellte am 1. Januar das 18. Lebensjahr vollendet hat und das Arbeitsverhältnis am 1. Januar besteht oder danach begründet wird.
 - a) Für Angestellte, die bereits am Kassenverfahren teilgenommen haben, erfolgt die Anforderung durch Einsendung des Teiles C des Beschäftigungsnachweises des Vorjahres mit Anforderungsvermerk.
 - b) Für Angestellte, die erstmals am Verfahren für die Zusatzversorgung teilnehmen, hat der Arbeitgeber der Kasse die zur erstmaligen Ausstellung des Beschäftigungsnachweises notwendigen Angaben zu machen. Die Kasse stellt dann den Beschäftigungsnachweis zur Verfügung. Der Arbeitgeber hat die von der Kasse eingetragenen Arbeitnehmerdaten zu prüfen. Werden Fehler festgestellt, sind sie auf Teil A zu kennzeichnen. Der Beschäftigungsnachweis ist dann zur Berichtigung an die Kasse zurückzusenden.
3.
 - a) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber auf Teil C mit Durchschrift auf Teil B unter Angabe der Betriebsanschrift und der Betriebskontonummer die Dauer der Beschäftigung und die Höhe des während der Dauer der Beschäftigung im laufenden Jahr erzielten Bruttolohnes zu bescheinigen. Der mit den Eintragungen versehene Beschäftigungsnachweis ist dem Angestellten zusammen mit den übrigen Arbeitspapieren auszuhändigen.
 - b) Besteht das Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember des Jahres fort, hat der Arbeitgeber die Dauer der Beschäftigung am Jahresende auf Teil C mit Durchschrift auf Teil B zu bescheinigen. Der Arbeitgeber hat unverzüglich den Teil C der Urlaubskasse/Zusatzversorgungskasse einzusenden und den Teil B dem Angestellten auszuhändigen.
 - c) Besteht das Arbeitsverhältnis nicht über den 31. Dezember des Jahres fort, hat der neue Arbeitgeber Teil C des Beschäftigungsnachweises im folgenden Jahr – bei Wiedereintritt des Angestellten ins Maler- und Lackiererhandwerk – an die Urlaubskasse/Zusatzversorgungskasse einzusenden, und den neuen Beschäftigungsnachweis anzufordern.

4.

- a) Der Angestellte hat den Empfang des Beschäftigungsnachweises bzw. des Teiles B zu bescheinigen. Er hat die Eintragungen zu prüfen und Beanstandungen innerhalb von drei Monaten beim Arbeitgeber geltend zu machen. Der Beschäftigungsnachweis ist bei Wiederaufnahme der Arbeit im Maler- und Lackiererhandwerk dem neuen Arbeitgeber vorzulegen. Teil B dient dem Angestellten als Nachweis von Ansprüchen aus seiner Tätigkeit im Maler- und Lackiererhandwerk gegen die Zusatzversorgungskasse und ist deshalb sorgsam aufzubewahren.
 - b) Mit der ordnungsgemäßen Eintragung und Aushändigung hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung gegenüber dem Angestellten erfüllt.
5. Für Angestellte im Beitrittsgebiet sind zur Sicherung künftiger Ansprüche aus dem Tarifvertrag über eine überbetriebliche Altersversorgung die Beschäftigungszeiten in den Jahren 1991 und 1992 in Beschäftigungsnachweisen lückenlos nachzuweisen.

§ 5

Beitrag

1. Der Arbeitgeber hat die Mittel für die tariflich festgesetzten Leistungen aufzubringen.
 - a) Der Beitrag für die gewerblichen Arbeitnehmer beträgt 14,1 v. H. der Bruttolohnsumme im Sinne von § 21 Nr. 3 RTV Maler-Lackierer. Davon entfallen bis 31. Dezember 2004 1 Prozentpunkt, ab 1. Januar 2005 2 Prozentpunkte auf die Zusatzversorgungskasse, die übrigen Beitragsanteile auf die Urlaubskasse.
 - b) Der Beitrag für die Zusatzversorgung der Angestellten beträgt:
 - bis 31. Dezember 2004 monatlich 13,29 €.
 - Der Beitrag wird für jeden Monat fällig, in dem das Beschäftigungsverhältnis bestanden hat,
 - ab 1. Januar 2005 2 v. H. des Bruttomonatsgehalts.
 - c) Ab 1. Januar 2006 bleiben Anteile des Bruttoarbeitsentgelts oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung im Sinne des § 125 SGB VI für die Beitragsbemessung für die Zusatzversorgung außer Betracht.
2. Der Arbeitgeber hat der Urlaubskasse monatlich, spätestens bis zum 15. des folgenden Monats, auf den von der Kasse zur Verfügung gestellten Formularen zu melden:
 - Namen und Vornamen der vom Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer, deren Bruttolöhne und Gehälter, Sozialversicherungsnummern und Beiträge,
 - den für den Monat fällig gewordenen Gesamtbeitrag.

Der Arbeitgeber bestätigt die Richtigkeit der Meldungen durch seine Unterschrift.

Die Urlaubskasse hat das unmittelbare Recht, die Meldung zu fordern.
3. Werden keine Arbeitnehmer beschäftigt, hat der Betrieb bis zum 15. des folgenden Monats auf der Bruttolohnsummen- und Beitragsmeldung Fehlanzeige abzugeben.
- Betriebe, die regelmäßig keine Arbeitnehmer beschäftigen, können gegen Abgabe einer entsprechenden Erklärung von der monatlichen Fehlanzeige befreit werden. Diese Erklärung stellt die Kasse zur Verfügung.
4. Die Beiträge zur Urlaubskasse und Zusatzversorgungskasse sind gemeinsam bis zum 15. des folgenden Monats an die Urlaubskasse zu entrichten. Ist der Beitrag nicht bis zum 15. des Folgemonats eingegangen, so gerät der Arbeitgeber dadurch in Verzug. Unbeschadet dessen erhält der Arbeitgeber eine Mahnung. Wird der Beitrag nicht bis spätestens zum 15. des auf die Entstehung des Beitragsanspruchs folgenden Monats gezahlt, so hat der Arbeitgeber auf den rückständigen Beitrag Verzugszinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basisprozentsatz der Europäischen Zentralbank zu leisten.
- Die Urlaubskasse hat das Recht, den Beitrag unmittelbar zu fordern sowie rückständige Beiträge einschließlich Nebenforderungen einzuziehen. Die durch die Einziehung entstehenden Kosten sind vom Arbeitgeber zu tragen.
- Eine Aufrechnung von offenen Beiträgen mit Erstattungsforderungen und ein Bestimmungsrecht nach § 366 BGB sind für den Arbeitgeber ausgeschlossen.
5. Erst mit vollständiger und richtiger Abgabe der monatlichen Beitragsmeldung und der Zahlung hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung gegenüber der Urlaubskasse erfüllt.
6. Die Kasse kann Ansprüche erlassen,
 - a) wenn und soweit auch die Träger der Sozialversicherung gemäß § 76 Abs. 2 Nr. 3 SGB IV sowie die Finanzbehörden gemäß § 227 AO ihre Ansprüche erlassen und
 - b) der zur Beitragszahlung Verpflichtete nachweist, dass und zu welchem Prozentsatz ihrer Forderungen die Träger der Sozialversicherung sowie die Finanzbehörden sich zu einem Erlass bereit erklärt haben.
7. Soweit der Beitrag für die Zusatzversorgung der gewerblichen Arbeitnehmer oder der Angestellten nicht steuerfrei (§ 3 Nr. 63 EStG) gezahlt sondern pauschal oder individuell besteuert wird, ist dies durch den Arbeitgeber der Kasse mitzuteilen. Diese Mitteilung ist spätestens zwei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Laufe des Kalenderjahres vorzunehmen.

8. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Kasse auf Anforderung folgende Daten mitzuteilen:
- Sozialversicherungsnummer
 - Name
 - Vorname
 - Geburtsdatum
 - Adresse des Hauptwohnsitzes des Arbeitnehmers
 - die Art der Tätigkeit des Arbeitnehmers gemäß Anmeldung zur Sozialversicherung.

§ 6

Urlaubsgewährung und Urlaubsabgeltung in Sonderfällen

1. Erhebt der gewerbliche Arbeitnehmer Anspruch auf Gewährung von Urlaub, so hat der Arbeitgeber den anhand der vorgelegten Lohnnachweiskarte geltend gemachten Urlaubsanspruch zu prüfen, das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld zu berechnen und an den Arbeitnehmer nach Abzug der gesetzlichen Abgaben auszu zahlen.
2. Das gleiche gilt in den Fällen der Urlaubsabgeltung des § 24 Nr. 3 des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk in der jeweils gültigen Fassung. Die Abgeltung ist in Teil C der Lohnnachweiskarte – mit Durchschrift auf Teil B zu bescheinigen. Der Teil B ist dem Anspruchsberechtigten auszuhändigen. Der Teil C und alle übrigen Teile der Lohnnachweiskarte sind der Urlaubskasse mit den Erstattungsunterlagen einzusenden.
3. Bei der Urlaubsabgeltung handelt es sich um Bruttolohn. Er unterliegt daher der Steuerpflicht, Sozialversicherungsbeitragspflicht und Beitragspflicht zur Urlaubs- und Zusatzversorgungskasse.
4. Aus Urlaubsabgeltung nach § 24 Nr. 3 RTV Maler-Lackierer entsteht kein Urlaubsentgeltanspruch.

§ 7

Erstattung von ausgezahltem Urlaubsentgelt

1. Die Urlaubskasse erstattet dem Arbeitgeber unverzüglich die an den gewerblichen Arbeitnehmer ausgezahlten Bruttobeträge an Urlaubsentgelt und zusätzlichem Urlaubsgeld (Urlaubsvergütungen).
Für die Urlaubsvergütungen, die vor dem 1. März 2004 entstanden sind, wird dem Arbeitgeber zusätzlich für Sozialaufwendungen ein Ausgleich von 32 v. H. gezahlt.
2. Die Erstattungsforderung kann nur auf den von der Kasse zur Verfügung gestellten Erstattungsunterlagen geltend gemacht werden. Die Unterlagen sind in allen Teilen ordnungsgemäß auszufüllen und vom Arbeitgeber zu unterzeichnen.
3. Anspruch auf Erstattung von Urlaubsentgelt und zusätzlichem Urlaubsgeld hat der Arbeitgeber nur, wenn sein Beitragskonto bei der Urlaubskasse im Zeitpunkt der Geltendmachung des Anspruches ausgeglichen ist.

§ 8

Antrag auf Zusatzversorgung

1. Der Antrag auf Gewährung einer ZVK-Zukunft-Rente oder einer Beihilfe ist vom Berechtigten schriftlich auf einem Vordruck der Kasse zu stellen; die dort gestellten Fragen sind zu beantworten und die erforderlichen Unterlagen beizufügen.
2. Zum Nachweis der sonstigen Voraussetzungen sind dem Antrag beizufügen:
 - a) Nachweise über Zeiten, in denen ein Arbeitsverhältnis zu einem vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Betrieb bestand. Zeiten der Tätigkeit nach dem 1. Januar 1972 – bzw. nach dem 1. Juli 1975 in Berliner Betrieben –, bei den Angestellten nach dem 1. Januar 1982, und Beschäftigungszeiten im Beitrittsgebiet nach dem 1. Januar 1991 müssen durch die Teile B der Lohnnachweiskarte (§ 3) bzw. des Beschäftigungsnachweises (§ 4) nachgewiesen werden.
 - b) Nachweise über Zeiten der Ausbildung und Beschäftigung als Jugendlicher im Maler- und Lackiererhandwerk.
 - c) Nachweise über Zeiten der Arbeitslosigkeit oder Zeiten vorübergehender Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit.
 - d) Die Bescheide der betreffenden Zusatzversorgungskassen über die dort anerkannten Wartezeiten und über die Ablehnung oder Gewährung von Leistungen, falls der Antragsteller die Anrechnung fremder Wartezeiten gemäß § 15 Nr. 1 d TZA Maler-Lackierer wünscht.
 - e) Den Bescheid des Unfallversicherungsträgers bei Eintritt des Versicherungsfalls infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit gemäß § 14 TZA Maler-Lackierer.
3. Zum Nachweis der sonstigen Voraussetzungen sind dem Antrag beizufügen:
 - a) für die ZVK-Zukunft-Altersrente und für die Altersbeihilfe die Geburtsurkunde oder der Rentenbescheid,
 - b) für die ZVK-Zukunft-Erwerbsunfähigkeitsrente und für die Beihilfe zur gesetzlichen Rente wegen verminderter Erwerbsunfähigkeit der vollständige Rentenbescheid des Versicherungsträgers, aus dem Art, Beginn und Dauer der gewährten Rente ersichtlich sind,

- c) für die ZVK-Zukunft-Erwerbsunfähigkeitsrenten infolge eines Versicherungsfalles im Sinne des § 7 SGB VII der vollständige Rentenbescheid des Trägers der gesetzlichen Unfallversicherung, aus dem sich eine Erwerbsminderung von 100 v. H. ergibt.
- d) für die Beihilfen zur Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung der vollständige Rentenbescheid, aus dem sich eine Erwerbsminderung von mindestens 50 v. H. ergibt.

§ 9

Prüfungsrecht

Der Kasse ist auf Verlangen Einsicht in die für die Durchführung des Einzugs- und Erstattungsverfahrens notwendigen Unterlagen, auf Anforderung auch durch Übersendung von Kopien, zu gewähren. Ihr sind außerdem alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

§ 10

Beitragsangleichung

Stellt sich heraus, dass der Beitragssatz zur Urlaubskasse zu hoch oder zu niedrig ist, um die Deckung der tarifvertraglich festgelegten Leistungen zu gewährleisten, so haben die Tarifvertragsparteien den Beitrag neu festzusetzen.

§ 11

Verfahrensvereinfachung

Technische Verfahrensvorschriften dieses Vertrages darf die Kasse zugunsten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern vereinfachen.

§ 12

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Kassen gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Kasse ist Wiesbaden.

§ 13

Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2006 in Kraft. Er ist mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende kündbar.

Abschnitt 2 – Dachdeckerhandwerk

Zusätzliche Altersversorgung im Dachdeckerhandwerk

Anlage 12
(zu § 4 Absatz 1)

Tarifvertrag über eine Altersversorgung für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk vom 7. Juli 1978, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 15. Juli 2010

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle gewerblichen Arbeitnehmer, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks

Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht eine Zusatzversorgungskasse in der Form eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit im Sinne des Gesetzes über die Beaufsichtigung der privaten Versicherungsunternehmen und Bausparkassen (VAG).

§ 3

Zweck der Zusatzversorgungskasse

Die Kasse gewährt:

- a) zusätzliche Leistungen zur sozialen Rentenversicherung in Gestalt von Beihilfen zum Altersruhegeld sowie zur gesetzlichen Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit bzw. wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung),
- b) ein Sterbegeld,
- c) Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung auf der Grundlage von § 3 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk.

Teil I: Alters- und Invalidenbeihilfe sowie Sterbegeld

§ 4

Aufbringung der Mittel

1. Der vom Arbeitgeber zur Erfüllung der Kassenleistungen aufzubringende Beitrag wird in einem Prozentsatz der Bruttolohnsumme erhoben und ist ab 1. Januar 1990 monatlich an die Kasse abzuführen. Näheres regelt der Tarifvertrag über das Verfahren für den Lohnausgleich, die Zusatzversorgung und den Beitragseinzug für die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk* (§ 8 dieses Tarifvertrages).

2. Die Kasse hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern.

3. Der Prozentsatz beträgt 1,0 v. H.

Aufgrund eines Beschlusses der Mitgliederversammlung der Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks VVaG wird der zu zahlende Beitrag in der Zeit vom 1. Januar 2009 bis zum Verbrauch des dafür vorgesehenen Betrages, längstens jedoch bis zum 31. August 2011, ausschließlich unmittelbar aus der gemäß § 7 Nr. 4 b der Satzung der Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks VVaG gebildeten Rückstellung finanziert.

* Dieser Tarifvertrag wurde umbenannt in „Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk“.

§ 5

Versicherungsbedingungen der Zusatzversorgungskasse

I. Leistungsarten und Kreis der Versicherten

1. Die Kasse gewährt ab 1. Januar 1967 nach Maßgabe der Satzung und der nachstehenden Bestimmungen folgende Leistungen:

- a) Beihilfen zum Altersruhegeld;
- b) Beihilfen zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch – gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI);
- c) Beihilfen zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn eine Erwerbsminderung von mindestens 50 % vorliegt, soweit nicht bereits eine Beihilfe gemäß Nr. 1a) oder b) zu gewähren ist;
- d) ein Sterbegeld.

2. Die Leistungspflicht der Kasse tritt ein (Versicherungsfall), wenn ein versicherter Arbeitnehmer

- a) die Wartezeit erfüllt hat

und

- b) einen Tatbestand erfüllt, der gegenüber dem gesetzlichen Rentenversicherungsträger einen Anspruch auf eine Rente i. S. der Nr. 1 a) – c) begründet.

II. Wartezeiten

1. Als Wartezeiten gelten:

- a) alle Zeiten der Tätigkeit in einem Betrieb des Dachdeckerhandwerks; dies gilt auch für Tätigkeitszeiten vor dem 1. Januar 1966;
- b) Zeiten nachgewiesener Arbeitslosigkeit oder Krankheit gemäß Nr. 2 b);
- c) Zeiten des Bestehens eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach dem Altersteilzeitgesetz.

2. a) Die Wartezeit beträgt 240 Monate; sie verkürzt sich für Versicherungsfälle, die im Kalenderjahr

1975 eingetreten sind, auf 228 Monate,

1974 eingetreten sind, auf 216 Monate,

1973 eingetreten sind, auf 204 Monate,

1972 eingetreten sind, auf 192 Monate,

1971 eingetreten sind, auf 180 Monate,

1970 eingetreten sind, auf 168 Monate,

1969 eingetreten sind, auf 156 Monate,

1968 eingetreten sind, auf 144 Monate,

1967 eingetreten sind, auf 132 Monate,

1966 eingetreten sind, und früher, auf 120 Monate.

- b) Zeiten der nachgewiesenen Arbeitslosigkeit oder Krankheit werden auf die Wartezeiten nach diesem Tarifvertrag bis zu 30 Monaten angerechnet, soweit sie in die letzten 7 Jahre vor Eintritt des Versicherungsfalles fallen oder bei berufsuntauglich (bauuntauglich) Geschriebenen (Nr. 5) innerhalb der letzten 7 Jahre vor Eintritt der Bauuntauglichkeit liegen.

- c) Vom 1. Januar 1966 an können Zeiten der Tätigkeit nur dann als Wartezeiten anerkannt werden, wenn sie durch eine Lohnnachweiskarte für Lohnausgleich und Zusatzversorgung im Dachdeckerhandwerk (ab 1986 „Beschäftigungsnachweiskarte für das Dachdeckerhandwerk“) nachgewiesen sind. Ergibt sich aus dem lohnsteuerpflichtigen Bruttolohn eines Versicherten im Verhältnis zu der ausgewiesenen Beschäftigungszeit, dass hierin größere Zeiträume ohne Lohnzahlung enthalten sein müssen, kann die Kasse von dem Versicherten fordern, dass er die lohnzahlungspflichtigen Beschäftigungszeiten durch eine Firmenbescheinigung oder in anderer Weise glaubhaft macht. In diesen Fällen ist die Kasse berechtigt, die ausgewiesene Beschäftigungszeit nur teilweise als Wartezeit anzurechnen.

Der Lohnnachweiskarte stehen die Beitragskarte „W“ und für die Zeit vom 1. Januar 1966 bis 31. Dezember 1976 die Beitragsnachweiskarte aus dem Beitragsheft Dachdecker der Winter-Lohnausgleichskasse des Berliner Baugewerbes gleich.

Für die Lehrzeit oder die Ausbildungszeit im Dachdeckerhandwerk gelten das Lehrzeugnis oder das Zeugnis des Ausbildungsbetriebes als Nachweise. Vom 1. August 1978 an können Lehr- und Ausbildungszeiten nur dann als Wartezeiten anerkannt werden, wenn sie durch eine Ausbildungsnachweiskarte oder durch die von der Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk erstellten „Bescheinigung über Ausbildungszeiten im Dachdeckerhandwerk“ nachgewiesen werden.

- d) Tätigkeitszeiten in Betrieben, die vom Geltungsbereich der Tarifverträge über die Zusatzversorgung im Baugewerbe, im Maler- und Lackiererhandwerk, in der Steine- und Erden-Industrie und im Betonsteinhandwerk in Bayern, im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk, im Nordwestdeutschen Betonsteingewerbe (Schleswig-Holstein, Ham-

burg, Bremen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen) sowie im Gerüstbaugewerbe erfasst werden, werden auf die Wartezeiten nach diesem Tarifvertrag bis zu 180 Monaten angerechnet, wenn sie nach diesen Tarifverträgen als Wartezeiten gelten. Der Antragsteller kann jedoch auf die Berücksichtigung dieser Zeiten verzichten.

3. Für die Gewährung des Sterbegeldes gelten die gleichen Bestimmungen über die Wartezeit wie für die Gewährung von Beihilfen zum Altersruhegeld, zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sowie zur Unfallrente. Das Sterbegeld wird auch für die Personen gewährt, die im Zeitpunkt ihres Ablebens Anspruch auf eine Beihilfe gemäß Abschnitt III und IV hatten.

Anspruch auf Sterbegeld haben nacheinander

- a) der Ehegatte
- b) die Kinder
- c) die Eltern.

4. Tritt der Versicherungsfall infolge eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit im Dachdeckerhandwerk im Sinne der Bestimmungen der gesetzlichen Unfallversicherung ein, so werden die Beihilfen oder das Sterbegeld auch dann gewährt, wenn die Wartezeiten im Sinne von Nr. 2a) und 2b) nicht erfüllt sind.

Entsprechendes gilt auch für den in Abschnitt III Nr. 3 beschriebenen Personenkreis (Sofortrentner).

5. Ist ein Versicherter, der die Wartezeiten gemäß Nr. 2 erfüllt hat, aus gesundheitlichen Gründen aus dem Dachdeckerhandwerk ausgeschieden und erklärt ihn ein beamteter Arzt von diesem Zeitpunkt an für berufsuntauglich (bauuntauglich), so hat er dies der Kasse zur Aufrechterhaltung der Anwartschaft für die Gewährung einer Beihilfe unter Beifügung des ärztlichen Zeugnisses und der Nachweise über die Wartezeit zu melden.

Die Kasse kann in allen Fällen weitere Nachweise auf ihre Kosten vom Versicherten verlangen.

Bei ausreichendem Nachweis hat die Kasse die Untauglichkeit für das Dachdeckerhandwerk anzuerkennen. Versagt sie die Anerkennung, so kann der Versicherte innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Zustellung des Bescheides eine arbeitsgerichtliche Entscheidung herbeiführen.

III. Leistungshöhe

1. Die Beihilfe zum Altersruhegeld beträgt monatlich 71,92 €.

2. Die Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sowie zur Unfallrente beträgt monatlich 52,46 €. Nach Vollendung des 65. Lebensjahres erhöht sich die Beihilfe auf 71,92 € monatlich.

3. Die Beihilfe für die Personen, die am 1. Januar 1966 bereits eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung im Sinne von § 1 Nr. 1 a) – c) beziehen und vor Beginn des Rentenbezuges eine Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk ausgeübt haben, am 1. Januar 1966 jedoch nicht mehr ausgeübt haben (Sofortrentner), beträgt in jedem Falle 52,48 € monatlich.

4. Die in Nr. 1 bis 3 festgelegte Leistungshöhe gilt für die Zeit ab 1. Januar 2010. Die Leistungshöhe für Beihilfeansprüche aus Versicherungsfällen vor dem 1. Juli 1998 beträgt

in der Zeit vom 1. Januar 1967 bis zum 31. Dezember 1971

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 45,– monatlich,
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 30,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Januar 1972 bis 30. November 1974

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 65,– monatlich,
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 50,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Dezember 1974 bis 30. November 1976

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 75,– monatlich,
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 60,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Dezember 1976 bis 30. Juni 1978

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 80,– monatlich,
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 65,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Juli 1978 bis 30. Juni 1980

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 85,– monatlich,
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 70,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Juli 1980 bis 30. Juni 1982

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 90,– monatlich,
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 75,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Juli 1982 bis zum 30. Juni 1985

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 104,– monatlich,
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 75,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Juli 1985 bis zum 30. Juni 1988

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 108,- monatlich,
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 75,- monatlich,

in der Zeit vom 1. Juli 1988 bis zum 31. Dezember 1993

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 113,- monatlich,
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 75,- monatlich,

in der Zeit vom 1. Januar 1994 bis zum 30. Juni 1998

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 118,- monatlich,
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 80,- monatlich,

in der Zeit vom 1. Juli 1998 bis zum 31. Dezember 2003

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld 62,92 € monatlich,
- b) für Beihilfen wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sowie zur Unfallrente 43,48 € monatlich.

in der Zeit vom 1. Januar 2004 bis 30. Juni 2009

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld 66,92 € monatlich,
- b) für Beihilfen wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sowie zur Unfallrente 47,48 € monatlich,

in der Zeit vom 1. Juli 2009 bis 31. Dezember 2009

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld 70,22 € monatlich,
- b) für Beihilfen wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sowie zur Unfallrente 50,78 € monatlich.

Nr. 2 Satz 2 gilt mit der Maßgabe, dass sich die Beihilfe auf die jeweiligen Beträge der Beihilfen zum Altersruhegeld erhöht.

Die Beihilfe zum Altersruhegeld erhöht sich für Versicherungsfälle nach dem 1. Januar 1973 und vor dem 1. Juli 1982, wenn der Versicherte nach Vollendung des 63. Lebensjahres in Betrieben des Dachdeckerhandwerks weitergearbeitet hat. Ist der Versicherte nach Vollendung des 64. Lebensjahres aus dem Dachdeckerhandwerk ausgeschieden, so erhöht sich die Beihilfe zum Altersruhegeld um DM 7,-, ist er nach Vollendung des 65. Lebensjahres aus dem Dachdeckerhandwerk ausgeschieden, so erhöht sich die Beihilfe um DM 14,- monatlich.

5. Das Sterbegeld beträgt 511,32 €.

6. Die Höhe des unverfallbaren Teils der Beihilfe ergibt sich aus § 5 V Nr. 2. Gewährt die Kasse Leistungen aufgrund der Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 5 Abschnitt II Nr. 2 d), so ist sie berechtigt, die Leistungen gemäß den Tarifverträgen über die Zusatzversorgung des Baugewerbes, des Maler- und Lackiererhandwerks, der Steine- und Erdenindustrie und des Betonsteinhandwerks in Bayern, des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks, des Nordwestdeutschen Betonsteingewerbes, des Gerüstbaugewerbes auf ihre Leistungen anzurechnen.

IV. Beginn und Dauer der Leistungsgewährung

1. Alle Beihilfen werden für jeweils ein Kalendervierteljahr im Voraus gezahlt

2. Die Beihilfen werden von dem Monat an, in dem der Versicherungsfall (Abschnitt I Nr. 3) eingetreten ist, bis zum Ablauf des Kalendervierteljahres gewährt, in dem der Versicherte stirbt oder die Leistungsvoraussetzungen aus anderen Gründen entfallen.

3. Sofern der Fälligkeitstermin einer Beihilfe (Nr. 2) nicht mit dem Beginn des Kalendervierteljahres zusammenfällt, wird der entsprechende Teilbetrag mit der ersten vollen kalendervierteljährlichen Zahlung angewiesen.

4. Die Zahlung der Beihilfe zum vorgezogenen Altersruhegeld gemäß § 1248 Abs. 2 RVO zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente endet mit dem Ablauf des Kalendervierteljahres, in dem der Anspruch auf die gesetzliche Rente weggefallen ist bzw. die vom Unfallversicherungsträger anerkannte Erwerbsminderung auf weniger als 50 % festgesetzt wird.

5. Das Sterbegeld wird gezahlt, wenn die Sterbeurkunde und der Nachweis der Wartezeit des Versicherten erbracht worden sind.

V. Unverfallbarkeit des Leistungsanspruches und Erlöschen des Versicherungsverhältnisses

1. Scheidet ein Versicherter aus einer arbeiterrentenversicherungspflichtigen Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk vor Eintritt des Versicherungsfalles aus, so behält er eine Anwartschaft auf den unverfallbaren Teil der in § 5 I Nr. 1 aufgeführten Beihilfe und des Sterbegeldes, wenn bei seinem Ausscheiden aus einem Betrieb des Dachdeckerhandwerks die Versorgungszusage durch die Kasse mindestens 5 Jahre bestanden hat und der Versicherte entweder nach dem 31. Dezember 2002 ausgeschieden ist und im Zeitpunkt des Ausscheidens das 30. Lebensjahr vollendet hat oder nach dem 31. Dezember 2008 ausgeschieden ist und im Zeitpunkt des Ausscheidens das 25. Lebensjahr vollendet hat.

Der unverfallbare Teil der Beihilfe und des Sterbegeldes beträgt
12,5 % der vollen Leistungshöhe, wenn der Versicherte mindestens 5 Jahre,
25 % der vollen Leistungshöhe, wenn der Versicherte mindestens 10 Jahre,
100 % der vollen Leistungshöhe, wenn der Versicherte mindestens 20 Jahre
Wartezeit im Sinne von § 5 II Nr. 1 zurückgelegt hat.

Im Falle der Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 5 II Nr. 2 d) werden auf die erforderlichen Wartezeiten von 10 Jahren höchstens 7 ½ Jahre und von 20 Jahren höchstens 15 Jahre fremde Wartezeiten angerechnet. Bei einer Wartezeit von weniger als 10 Jahren werden Fremdzeiten gemäß § 5 II Nr. 2 d) nicht angerechnet.

Bei der Berechnung ist die in § 5 III für den Versicherungsfall im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dachdeckerhandwerk geltende Leistungshöhe zugrunde zu legen.

2. Ist ein Versicherter aus einer arbeiterrentenversicherungspflichtigen Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk nach dem 21. Dezember 1974 und vor dem 1. Januar 2003 vor Eintritt des Versicherungsfalles ausgeschieden, ohne dass ein Fall nach § 5 II Nr. 5 gegeben ist, so behält er eine Anwartschaft auf den unverfallbaren Teil der Beihilfe und des Sterbegeldes, wenn er bei seinem Ausscheiden aus einem Betrieb des Dachdeckerhandwerks das 35. Lebensjahr vollendet hat und die Versorgungszusage durch die Kasse mindestens 10 Jahre bestanden hat.

In diesen Fällen beträgt der unverfallbare Teil der Beihilfe und des Sterbegeldes
25 % der vollen Leistungshöhe, wenn der Versicherte mindestens 10 Jahre,
50 % der vollen Leistungshöhe, wenn der Versicherte mindestens 20 Jahre,
75 % der vollen Leistungshöhe, wenn der Versicherte mindestens 30 Jahre
Wartezeit im Sinne von § 5 II Nr. 1 zurückgelegt hat.

Nr. 1 Satz 3 bis 5 gelten entsprechend, wobei im Fall des Satzes 2, 3. Alternative (75%ige Teilbeihilfe) höchstens 22 ½ Jahre fremde Wartezeiten gemäß § 5 II Nr. 2 d) angerechnet werden.

Ein Versicherter, der gemäß Satz 2 eine Anwartschaft von mindestens 50 % erworben hat, behält den Anspruch auf die volle Beihilfe, wenn

a) der Versicherungsfall innerhalb von 3 Jahren nach dem Ausscheiden eintritt und der Versicherte in diesem Zeitraum nachgewiesenermaßen ausschließlich arbeitslos oder krank und arbeitslos war
oder

b) der Versicherte zwischen dem Ausscheiden und dem Eintritt des Versicherungsfalles nachgewiesenermaßen ausschließlich krank war.

3. Scheidet ein Versicherter aus einer arbeiterrentenversicherungspflichtigen Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk aus, ohne die Voraussetzungen der Nr. 1 oder Nr. 2 erfüllt zu haben, so endet das Versicherungsverhältnis zur Kasse.
Eine Abfindung wird nicht gezahlt.

4. Ein erloschenes Versicherungsverhältnis lebt wieder auf, wenn ein Arbeitnehmer erneut eine arbeiterrentenversicherungspflichtige Tätigkeit in einem Betrieb des Dachdeckerhandwerks aufnimmt. Die Ansprüche gemäß Nr. 1 bzw. Nr. 2 bleiben davon unberührt. Es werden jedoch höchstens die Leistungen gemäß § 5 Abschnitt III gewährt.

5. Die Vorschriften der §§ 2 bis 5, 16, 27 und 28 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung finden auf Ansprüche aus diesem Tarifvertrag keine Anwendung.

VI. Antragstellung, Nachweis und Meldepflichten

1. Der Antrag auf Gewährung einer Leistung ist schriftlich auf einem Vordruck der Kasse unter Beantwortung der dort gestellten Fragen und unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen zu stellen.

2. Dem Antrag auf Gewährung einer Leistung sind außer den nach Abschnitt II erforderlichen Unterlagen über den Nachweis der Wartezeiten beizufügen:

a) für die Beihilfe zum Altersruhegeld der Rentenbescheid des Versicherungsträgers;

b) für die Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit der Rentenbescheid (einschließlich Anlagen) des Versicherungsträgers, aus dem hervorgeht, dass und von welchem Zeitpunkt an der Anspruch des Versicherten auf eine gesetzliche Rente begründet ist;

c) für die Beihilfen zur Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung der Rentenbescheid, aus dem sich der Eintritt einer Erwerbsminderung von mindestens 50 % ergibt;

d) für das Sterbegeld die Sterbeurkunde des Versicherten.

e) Beantragt der Versicherte, die Wartezeitanrechnung gemäß § 5 Abschnitt II Nr. 2 d), so hat er außerdem den Bescheid der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes über die Gewährung oder Ablehnung von Leistungen vorzulegen.

3. Die Rente muss von einem Rentenversicherungsträger innerhalb der Bundesrepublik Deutschland oder des Landes Berlin gewährt werden.

4. Jeder Empfänger von Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit hat im ersten Kalendervierteljahr eines jeden Jahres den Nachweis des Fortbestehens seiner Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit durch Vorlage der entsprechenden Unterlagen aus der Rentenversicherung zu erbringen.

5. Ereignisse, die auf die Gewährung oder Bemessung von Beihilfen von Einfluss sind, müssen der Kasse sofort angezeigt werden.

6. Zu Unrecht gewährte Leistungen werden von der Kasse zurückgefordert.

VII. Verpfändung, Abtretung, Fremdbezug

1. Ansprüche auf Leistungen können weder verpfändet noch abgetreten werden.

2. Ist ein Bezieher von Beihilfe entmündigt oder unter vorläufige Vormundschaft oder Pflegschaft gestellt, so ist die Beihilfe oder das Sterbegeld an den Vormund oder Pfleger zu zahlen.

VIII. Verjährung

Ansprüche auf Leistungen verjähren in fünf Jahren. Die Verjährung beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem die Leistung verlangt werden konnte.

IX. Sicherung der Ansprüche der Versicherten

Die Ansprüche der Versicherten und Sterbegeldberechtigten bleiben unberührt, wenn die Beiträge nicht beigetrieben werden können.

X. Verwendung der Mittel

1. Das Beitragsaufkommen wird zur Leistungsgewährung und zur Bildung der gesetzlich erforderlichen Rücklagen verwandt.

2. Etwaige Überschüsse sind entweder zur Ermäßigung des Beitrages oder zur Erhöhung oder Ergänzung der Leistungen zu verwenden.

XI. Übergangsregelungen

Für die Ansprüche der Arbeitnehmer, die im Beitrittsgebiet gemäß Artikel 3 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 beschäftigt sind oder waren, gelten abweichend von den vorangehenden Vorschriften folgende Regelungen:

Zu Abschnitt II:

1. Als Wartezeiten im Sinne der Nr. 1 a) gelten nur Zeiten, die durch eine Beschäftigungsnachweiskarte nachgewiesen werden. Zeiten der Ausbildung (Lehre) gelten nicht als Wartezeiten, wenn die Ausbildung vor dem 1. April 1991 beendet wurde.

2. Die Wartezeiten im Sinne der Nr. 2 a), 1. Halbsatz, betragen 90, 150 und 240 Monate.

3. Die Höhe der Anwartschaft nach Nr. 5 bemisst sich nach den zurückgelegten Wartezeiten (90, 150, 240 Monate).

Zu Abschnitt III:

1. Die Beihilfen betragen nach einer Wartezeit von

90 Monaten	50 v. H.
150 Monaten	75 v. H.
240 Monaten	100 v. H.

der in Nr. 1 und 2 festgelegten Beihilfehöhen.

2. Das Sterbegeld beträgt nach einer Wartezeit von

24 Monaten	50 v. H.
150 Monaten	75 v. H.
240 Monaten	100 v. H.

des in Nr. 5 festgelegten Betrages.

Zu Abschnitt V (Unverfallbarkeitsregelung)

Scheidet ein Versicherter aus dem in Satz 1 genannten Personenkreis aus einer arbeiterrentenversicherungspflichtigen Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk vor Eintritt des Versicherungsfalles aus, ohne dass ein Fall nach § 5 II Nr. 5 gegeben ist, so behält er eine Anwartschaft auf den unverfallbaren Teil der in § 5 I Nr. 1 aufgeführten Beihilfe und des Sterbegeldes neben den Fällen des § 5 V Nr. 1 und 2 auch dann, wenn er bei seinem Ausscheiden aus einem Betrieb des Dachdeckerhandwerks das 35. Lebensjahr vollendet hat und eine Zugehörigkeit zu einem Betrieb des Dachdeckerhandwerks von mindestens 12 Jahren gegeben ist und die Versorgungszusage mindestens 3 Jahre bestanden hat. Zur Leistungshöhe gilt § 5 V Nr. 2. Bei der Anwendung dieser Unverfallbarkeitsregelung werden Tätigkeitszeiten in Betrieben des Dachdeckerhandwerks, die vor dem 1. April 1991 im Beitrittsgebiet zurückgelegt worden sind, angerechnet. Als Tätigkeitszeiten in Betrieben des Dachdeckerhandwerks gelten hierbei auch Tätigkeiten als Dachdecker (gewerbliche Arbeitnehmer) in Kombinat, volkseigenen Betrieben, Produktionsgenossenschaften des Handwerks usw.

Teil II: Betriebliche Altersversorgung

§ 6

Leistungen der betrieblichen Altersversorgung

1. Die betriebliche Altersversorgung nach § 3 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk, deren Höhe sich versicherungsmathematisch berechnet, wird ab Erreichung der gesetzlichen Regelaltersgrenze des Versicherten an diesen geleistet. Ein früherer Zusatzrentenbezug ist nur möglich, wenn ein Altersruhegeld aus der gesetzlichen Sozialversicherung entsprechend früher bezogen wird; in diesem Fall ist die Versorgungsleistung nach versicherungsmathematischen Prinzipien zu kürzen.

2. Die Versorgungsleistung wird als regelmäßige, lebenslange Rentenzahlung erbracht.

3. Verstirbt der Versicherte nach Eintritt des Rentenbezuges, erhält der überlebende Ehegatte oder eine diesem gleichgestellte Person (Lebensgefährtin in häuslicher Gemeinschaft) eine Versorgungsleistung auf der Basis des zu diesem Zeitpunkt vorhandenen Deckungskapitals.

Der Lebensgefährtin in häuslicher Gemeinschaft erhält die Versorgungsleistung unter der Voraussetzung, dass diese Gemeinschaft zum Zeitpunkt des Versicherungsfalles (Todesfall des Versicherten) nachweislich 5 Jahre bestanden hat (z. B. durch Meldebescheinigung). Der Name ist der Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks vorab mitzuteilen.

4. Verstirbt der Versicherte vor Eintritt des Rentenbezuges, so wird das persönliche Deckungskapital an die Hinterbliebenen gezahlt. Die Auszahlung erfolgt in der nachgenannten Reihenfolge:

- a) an den Ehepartner bzw. den Lebensgefährten (nach Nr. 3)
- b) an die Kinder
- c) an die Eltern
- d) an die sonstigen Erben des Versicherten.

In den Fällen der Buchst. c) und d) jedoch nur in Form eines einmaligen Sterbegeldes in Höhe des Deckungskapitals bis zu maximal 8 000,00 Euro.

§ 7

Beginn und Dauer der Leistungsgewährung

Die Versorgungsleistung wird quartalsmäßig im Voraus von dem Monat an gezahlt, in dem der Versicherungsfall eingetreten ist, bis zum Ablauf des Kalendervierteljahres, in dem der Berechtigte stirbt oder in dem die Leistungsvoraussetzungen aus anderen Gründen entfallen sind.

§ 8

Unverfallbarkeit

Scheidet ein Arbeitnehmer vor Eintritt des Versicherungsfalles aus dem Geltungsbereich aus, so bleiben die erworbenen monatlichen Beiträge, die in eine Anwartschaft auf Leistung umgewandelt werden, einschließlich der entstandenen Überschussanteile, unabhängig von den Unverfallbarkeitsvoraussetzungen des § 1 Abs. 1 BetrAVG in vollem Umfang erhalten (sofortige Unverfallbarkeit).

Teil III: Gemeinsame Bestimmungen

§ 9

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Kasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Kasse sind der Sitz der Kasse.

§ 10

Verhältnis zu betrieblichen Altersversorgungen

Die Leistungen der Kasse können auf Leistungen aus betrieblichen Altersversorgungen angerechnet werden.

§ 11

Verfahren

Das Verfahren wird in einem besonderen Tarifvertrag geregelt.

§ 12

Durchführung des Vertrages

1. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, sich für die Durchführung dieses Vertrages einzusetzen.

2. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen.

3. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Vertrages verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich in Verhandlungen einzutreten.

Ist eine Einigung nicht zu erzielen, so kann jede der Tarifvertragsparteien das aufgrund des Abschnitts XI § 71 des Rahmentarifvertrages für das Dachdeckerhandwerk vom 20. Juni 1969 gebildete Tarifamt anrufen.

§ 13

Vertragsdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 1978 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, jeweils zum 31. Dezember, erstmalig zum 31. Dezember 1981, gekündigt werden.

2. Nach einer Kündigung verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich in Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag einzutreten.

Tarifvertrag über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk vom 7. Juli 1978, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 22. Juni 2009

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle gewerblichen Arbeitnehmer, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks

Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht eine Zusatzversorgungskasse in der Form eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit im Sinne des Gesetzes über die Beaufsichtigung der privaten Versicherungsunternehmen und Bausparkassen (VAG).

§ 3

Zweck der Zusatzversorgungskasse

Die Kasse gewährt:

- a) zusätzliche Leistungen zur sozialen Rentenversicherung in Gestalt von Beihilfen zum Altersruhegeld sowie zur gesetzlichen Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit bzw. wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung),
- b) ein Sterbegeld.

§ 4

Aufbringung der Mittel

- 1. Der vom Arbeitgeber zur Erfüllung der Kassenleistungen aufzubringende Beitrag wird in einem Prozentsatz der Bruttolohnsumme erhoben und ist ab 1. Januar 1990 monatlich an die Kasse abzuführen. Näheres regelt der Tarifvertrag über das Verfahren für den Lohnausgleich, die Zusatzversorgung und den Beitragseinzug für die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk* (§ 8 dieses Tarifvertrages).
- 2. Die Kasse hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern.
- 3. Der Prozentsatz beträgt 1,0 v. H.

Aufgrund eines Beschlusses der Mitgliederversammlung der Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks VVaG wird der zu zahlende Beitrag in der Zeit vom 1. Januar 2009 bis zum Verbrauch des dafür vorgesehenen Betrages, längstens jedoch bis zum 31. August 2011, ausschließlich unmittelbar aus der gemäß § 7 Nr. 4 b der Satzung der Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks VVaG gebildeten Rückstellung finanziert.

§ 5

Versicherungsbedingungen der Zusatzversorgungskasse

I. Leistungsarten und Kreis der Versicherten

1. Die Kasse gewährt ab 1. Januar 1967 nach Maßgabe der Satzung und der nachstehenden Bestimmungen folgende Leistungen:

- a) Beihilfen zum Altersruhegeld;
- b) Beihilfen zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch – gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI);
- c) Beihilfen zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn eine Erwerbsminderung von mindestens 50 % vorliegt, soweit nicht bereits eine Beihilfe gemäß Nr. 1a) oder b) zu gewähren ist;
- d) ein Sterbegeld.

2. Die Leistungspflicht der Kasse tritt ein (Versicherungsfall), wenn ein versicherter Arbeitnehmer

* Dieser Tarifvertrag wurde umbenannt in „Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk“.

a) die Wartezeit erfüllt hat
und

b) einen Tatbestand erfüllt, der gegenüber dem gesetzlichen Rentenversicherungsträger einen Anspruch auf eine Rente i. S. der Nr. 1 a) – c) begründet.

II. Wartezeiten

1. Als Wartezeiten gelten:

a) alle Zeiten der Tätigkeit in einem Betrieb des Dachdeckerhandwerks; dies gilt auch für Tätigkeitszeiten vor dem 1. Januar 1966;

b) Zeiten nachgewiesener Arbeitslosigkeit oder Krankheit gemäß Nr. 2 b);

c) Zeiten des Bestehens eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach dem Altersteilzeitgesetz.

2. a) Die Wartezeit beträgt 240 Monate; sie verkürzt sich für Versicherungsfälle, die im Kalenderjahr

1975 eingetreten sind, auf 228 Monate,

1974 eingetreten sind, auf 216 Monate,

1973 eingetreten sind, auf 204 Monate,

1972 eingetreten sind, auf 192 Monate,

1971 eingetreten sind, auf 180 Monate,

1970 eingetreten sind, auf 168 Monate,

1969 eingetreten sind, auf 156 Monate,

1968 eingetreten sind, auf 144 Monate,

1967 eingetreten sind, auf 132 Monate,

1966 eingetreten sind, und früher, auf 120 Monate.

b) Zeiten der nachgewiesenen Arbeitslosigkeit oder Krankheit werden auf die Wartezeiten nach diesem Tarifvertrag bis zu 30 Monaten angerechnet, soweit sie in die letzten 7 Jahre vor Eintritt des Versicherungsfalles fallen oder bei berufsuntauglich (bauuntauglich) Geschriebenen (Nr. 5) innerhalb der letzten 7 Jahre vor Eintritt der Bauuntauglichkeit liegen.

c) Vom 1. Januar 1966 an können Zeiten der Tätigkeit nur dann als Wartezeiten anerkannt werden, wenn sie durch eine Lohnnachweiskarte für Lohnausgleich und Zusatzversorgung im Dachdeckerhandwerk (ab 1986 „Beschäftigungsnachweiskarte für das Dachdeckerhandwerk“) nachgewiesen sind. Ergibt sich aus dem lohnsteuerpflichtigen Bruttolohn eines Versicherten im Verhältnis zu der ausgewiesenen Beschäftigungszeit, dass hierin größere Zeiträume ohne Lohnzahlung enthalten sein müssen, kann die Kasse von dem Versicherten fordern, dass er die lohnzahlungspflichtigen Beschäftigungszeiten durch eine Firmenbescheinigung oder in anderer Weise glaubhaft macht. In diesen Fällen ist die Kasse berechtigt, die ausgewiesene Beschäftigungszeit nur teilweise als Wartezeit anzurechnen.

Der Lohnnachweiskarte stehen die Beitragskarte „W“ und für die Zeit vom 1. Januar 1966 bis 31. Dezember 1976 die Beitragsnachweiskarte aus dem Beitragsheft Dachdecker der Winter-Lohnausgleichskasse des Berliner Baugewerbes gleich.

Für die Lehrzeit oder die Ausbildungszeit im Dachdeckerhandwerk gelten das Lehrzeugnis oder das Zeugnis des Ausbildungsbetriebes als Nachweise. Vom 1. August 1978 an können Lehr- und Ausbildungszeiten nur dann als Wartezeiten anerkannt werden, wenn sie durch eine Ausbildungsnachweiskarte oder durch die von der Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk erstellten „Bescheinigung über Ausbildungszeiten im Dachdeckerhandwerk“ nachgewiesen werden.

d) Tätigkeitszeiten in Betrieben, die vom Geltungsbereich der Tarifverträge über die Zusatzversorgung im Baugewerbe, im Maler- und Lackiererhandwerk, in der Steine- und Erden-Industrie und im Betonsteinhandwerk in Bayern, im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk, im Nordwestdeutschen Betonsteingewerbe (Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen) sowie im Gerüstbaugewerbe erfasst werden, werden auf die Wartezeiten nach diesem Tarifvertrag bis zu 180 Monaten angerechnet, wenn sie nach diesen Tarifverträgen als Wartezeiten gelten. Der Antragsteller kann jedoch auf die Berücksichtigung dieser Zeiten verzichten.

3. Für die Gewährung des Sterbegeldes gelten die gleichen Bestimmungen über die Wartezeit wie für die Gewährung von Beihilfen zum Altersruhegeld, zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sowie zur Unfallrente. Das Sterbegeld wird auch für die Personen gewährt, die im Zeitpunkt ihres Ablebens Anspruch auf eine Beihilfe gemäß Abschnitt III und IV hatten.

Anspruch auf Sterbegeld haben nacheinander

a) der Ehegatte

b) die Kinder

c) die Eltern.

4. Tritt der Versicherungsfall infolge eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit im Dachdeckerhandwerk im Sinne der Bestimmungen der gesetzlichen Unfallversicherung ein, so werden die Beihilfen oder das Sterbegeld auch dann gewährt, wenn die Wartezeiten im Sinne von Nr. 2a) und 2b) nicht erfüllt sind.

Entsprechendes gilt auch für den in Abschnitt III Nr. 3 beschriebenen Personenkreis (Sofortrentner).

5. Ist ein Versicherter, der die Wartezeiten gemäß Nr. 2 erfüllt hat, aus gesundheitlichen Gründen aus dem Dachdeckerhandwerk ausgeschieden und erklärt ihn ein beamteter Arzt von diesem Zeitpunkt an für berufsuntauglich (bauuntauglich), so hat er dies der Kasse zur Aufrechterhaltung der Anwartschaft für die Gewährung einer Beihilfe unter Beifügung des ärztlichen Zeugnisses und der Nachweise über die Wartezeit zu melden.

Die Kasse kann in allen Fällen weitere Nachweise auf ihre Kosten vom Versicherten verlangen.

Bei ausreichendem Nachweis hat die Kasse die Untauglichkeit für das Dachdeckerhandwerk anzuerkennen. Versagt sie die Anerkennung, so kann der Versicherte innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Zustellung des Bescheides eine arbeitsgerichtliche Entscheidung herbeiführen.

III. Leistungshöhe

1. Die Beihilfe zum Altersruhegeld beträgt monatlich 70,22 €.

2. Die Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sowie zur Unfallrente beträgt monatlich 50,76 €. Nach Vollendung des 65. Lebensjahres erhöht sich die Beihilfe auf 70,22 € monatlich.

3. Die Beihilfe für die Personen, die am 1. Januar 1966 bereits eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung im Sinne von § 1 Nr. 1 a) – c) beziehen und vor Beginn des Rentenbezuges eine Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk ausgeübt haben, am 1. Januar 1966 jedoch nicht mehr ausgeübt haben (Sofortrentner), beträgt in jedem Falle 50,78 € monatlich.

4. Die in Nr. 1 bis 3 festgelegte Leistungshöhe gilt für die Zeit ab 1. Juli 2009. Die Leistungshöhe für Beihilfeansprüche aus Versicherungsfällen vor dem 1. Juli 1998 beträgt

in der Zeit vom 1. Januar 1967 bis zum 31. Dezember 1971

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 45,– monatlich,

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 30,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Januar 1972 bis 30. November 1974

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 65,– monatlich,

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 50,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Dezember 1974 bis 30. November 1976

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 75,– monatlich,

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 60,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Dezember 1976 bis 30. Juni 1978

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 80,– monatlich,

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 65,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Juli 1978 bis 30. Juni 1980

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 85,– monatlich,

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 70,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Juli 1980 bis 30. Juni 1982

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 90,– monatlich,

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 75,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Juli 1982 bis zum 30. Juni 1985

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 104,– monatlich,

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 75,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Juli 1985 bis zum 30. Juni 1988

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 108,– monatlich,

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 75,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Juli 1988 bis zum 31. Dezember 1993

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 113,– monatlich,

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 75,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Januar 1994 bis zum 30. Juni 1998

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 118,– monatlich,

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 80,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Juli 1998 bis zum 31. Dezember 2003

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld 62,92 € monatlich,
- b) für Beihilfen wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sowie zur Unfallrente 43,48 € monatlich.

in der Zeit vom 1. Januar 2004 bis 30. Juni 2009

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld 66,92 € monatlich,
- b) für Beihilfen wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sowie zur Unfallrente 47,48 € monatlich,

Nr. 2 Satz 2 gilt mit der Maßgabe, dass sich die Beihilfe auf die jeweiligen Beträge der Beihilfen zum Altersruhegeld erhöht.

Die Beihilfe zum Altersruhegeld erhöht sich für Versicherungsfälle nach dem 1. Januar 1973 und vor dem 1. Juli 1982, wenn der Versicherte nach Vollendung des 63. Lebensjahres in Betrieben des Dachdeckerhandwerks weitergearbeitet hat. Ist der Versicherte nach Vollendung des 64. Lebensjahres aus dem Dachdeckerhandwerk ausgeschieden, so erhöht sich die Beihilfe zum Altersruhegeld um DM 7,-, ist er nach Vollendung des 65. Lebensjahres aus dem Dachdeckerhandwerk ausgeschieden, so erhöht sich die Beihilfe um DM 14,- monatlich.

5. Das Sterbegeld beträgt 511,32 €.

6. Die Höhe des unverfallbaren Teils der Beihilfe ergibt sich aus § 5 V Nr. 2. Gewährt die Kasse Leistungen aufgrund der Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 5 Abschnitt II Nr. 2 d), so ist sie berechtigt, die Leistungen gemäß den Tarifverträgen über die Zusatzversorgung des Baugewerbes, des Maler- und Lackiererhandwerks, der Steine- und Erdenindustrie und des Betonsteinhandwerks in Bayern, des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks, des Nordwestdeutschen Betonsteingewerbes, des Gerüstbaugewerbes auf ihre Leistungen anzurechnen.

IV. Beginn und Dauer der Leistungsgewährung

1. Alle Beihilfen werden für jeweils ein Kalendervierteljahr im Voraus gezahlt.
2. Die Beihilfen werden von dem Monat an, in dem der Versicherungsfall (Abschnitt I Nr. 3) eingetreten ist, bis zum Ablauf des Kalendervierteljahres gewährt, in dem der Versicherte stirbt oder die Leistungsvoraussetzungen aus anderen Gründen entfallen.
3. Sofern der Fälligkeitstermin einer Beihilfe (Nr. 2) nicht mit dem Beginn des Kalendervierteljahres zusammenfällt, wird der entsprechende Teilbetrag mit der ersten vollen kalendervierteljährlichen Zahlung angewiesen.
4. Die Zahlung der Beihilfe zum vorgezogenen Altersruhegeld gemäß § 1248 Abs. 2 RVO zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente endet mit dem Ablauf des Kalendervierteljahres, in dem der Anspruch auf die gesetzliche Rente weggefallen ist bzw. die vom Unfallversicherungsträger anerkannte Erwerbsminderung auf weniger als 50 % festgesetzt wird.
5. Das Sterbegeld wird gezahlt, wenn die Sterbeurkunde und der Nachweis der Wartezeit des Versicherten erbracht worden sind.

V. Unverfallbarkeit des Leistungsanspruches und Erlöschen des Versicherungsverhältnisses

1. Scheidet ein Versicherter aus einer arbeiterrentenversicherungspflichtigen Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk vor Eintritt des Versicherungsfalles aus, so behält er eine Anwartschaft auf den unverfallbaren Teil der in § 5 I Nr. 1 aufgeführten Beihilfe und des Sterbegeldes, wenn bei seinem Ausscheiden aus einem Betrieb des Dachdeckerhandwerks die Versorgungszusage durch die Kasse mindestens 5 Jahre bestanden hat und der Versicherte entweder nach dem 31. Dezember 2002 ausgeschieden ist und im Zeitpunkt des Ausscheidens das 30. Lebensjahr vollendet hat oder nach dem 31. Dezember 2008 ausgeschieden ist und im Zeitpunkt des Ausscheidens das 25. Lebensjahr vollendet hat.

Der unverfallbare Teil der Beihilfe und des Sterbegeldes beträgt

- 12,5 % der vollen Leistungshöhe, wenn der Versicherte mindestens 5 Jahre,
 - 25 % der vollen Leistungshöhe, wenn der Versicherte mindestens 10 Jahre,
 - 100 % der vollen Leistungshöhe, wenn der Versicherte mindestens 20 Jahre
- Wartezeit im Sinne von § 5 II Nr. 1 zurückgelegt hat.

Im Falle der Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 5 II Nr. 2 d) werden auf die erforderlichen Wartezeiten von 10 Jahren höchstens 7 ½ Jahre und von 20 Jahren höchstens 15 Jahre fremde Wartezeiten angerechnet. Bei einer Wartezeit von weniger als 10 Jahren werden Fremdzeiten gemäß § 5 II Nr. 2 d) nicht angerechnet.

Bei der Berechnung ist die in § 5 III für den Versicherungsfall im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dachdeckerhandwerk geltende Leistungshöhe zugrunde zu legen.

2. Ist ein Versicherter aus einer arbeiterrentenversicherungspflichtigen Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk nach dem 21. Dezember 1974 und vor dem 1. Januar 2003 vor Eintritt des Versicherungsfalles ausgeschieden, ohne dass ein Fall nach § 5 II Nr. 5 gegeben ist, so behält er eine Anwartschaft auf den unverfallbaren Teil der Beihilfe und des Sterbegeldes, wenn er bei seinem Ausscheiden aus einem Betrieb des Dachdeckerhandwerks das 35. Lebensjahr vollendet hat und die Versorgungszusage durch die Kasse mindestens 10 Jahre bestanden hat.

In diesen Fällen beträgt der unverfallbare Teil der Beihilfe und des Sterbegeldes
25 % der vollen Leistungshöhe, wenn der Versicherte mindestens 10 Jahre,
50 % der vollen Leistungshöhe, wenn der Versicherte mindestens 20 Jahre,
75 % der vollen Leistungshöhe, wenn der Versicherte mindestens 30 Jahre
Wartezeit im Sinne von § 5 II Nr. 1 zurückgelegt hat.

Nr. 1 Satz 3 bis 5 gelten entsprechend, wobei im Fall des Satzes 2, 3. Alternative (75%ige Teilbeihilfe) höchstens 22 ½ Jahre fremde Wartezeiten gemäß § 5 II Nr. 2 d) angerechnet werden.

Ein Versicherter, der gemäß Satz 2 eine Anwartschaft von mindestens 50 % erworben hat, behält den Anspruch auf die volle Beihilfe, wenn

a) der Versicherungsfall innerhalb von 3 Jahren nach dem Ausscheiden eintritt und der Versicherte in diesem Zeitraum nachgewiesenermaßen ausschließlich arbeitslos oder krank und arbeitslos war
oder

b) der Versicherte zwischen dem Ausscheiden und dem Eintritt des Versicherungsfalles nachgewiesenermaßen ausschließlich krank war.

3. Scheidet ein Versicherter aus einer arbeiterrentenversicherungspflichtigen Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk aus, ohne die Voraussetzungen der Nr. 1 oder Nr. 2 erfüllt zu haben, so endet das Versicherungsverhältnis zur Kasse. Eine Abfindung wird nicht gezahlt.

4. Ein erloschenes Versicherungsverhältnis lebt wieder auf, wenn ein Arbeitnehmer erneut eine arbeiterrentenversicherungspflichtige Tätigkeit in einem Betrieb des Dachdeckerhandwerks aufnimmt. Die Ansprüche gemäß Nr. 1 bzw. Nr. 2 bleiben davon unberührt. Es werden jedoch höchstens die Leistungen gemäß § 5 Abschnitt III gewährt.

5. Die Vorschriften der §§ 2 bis 5, 16, 27 und 28 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung finden auf Ansprüche aus diesem Tarifvertrag keine Anwendung.

VI. Antragstellung, Nachweis und Meldepflichten

1. Der Antrag auf Gewährung einer Leistung ist schriftlich auf einem Vordruck der Kasse unter Beantwortung der dort gestellten Fragen und unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen zu stellen.

2. Dem Antrag auf Gewährung einer Leistung sind außer den nach Abschnitt II erforderlichen Unterlagen über den Nachweis der Wartezeiten beizufügen:

a) für die Beihilfe zum Altersruhegeld der Rentenbescheid des Versicherungsträgers;

b) für die Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit der Rentenbescheid (einschließlich Anlagen) des Versicherungsträgers, aus dem hervorgeht, dass und von welchem Zeitpunkt an der Anspruch des Versicherten auf eine gesetzliche Rente begründet ist;

c) für die Beihilfen zur Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung der Rentenbescheid, aus dem sich der Eintritt einer Erwerbsminderung von mindestens 50 % ergibt;

d) für das Sterbegeld die Sterbeurkunde des Versicherten.

e) Beantragt der Versicherte, die Wartezeitanrechnung gemäß § 5 Abschnitt II Nr. 2 d), so hat er außerdem den Bescheid der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes über die Gewährung oder Ablehnung von Leistungen vorzulegen.

3. Die Rente muss von einem Rentenversicherungsträger innerhalb der Bundesrepublik Deutschland oder des Landes Berlin gewährt werden.

4. Jeder Empfänger von Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit hat im ersten Kalendervierteljahr eines jeden Jahres den Nachweis des Fortbestehens seiner Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit durch Vorlage der entsprechenden Unterlagen aus der Rentenversicherung zu erbringen.

5. Ereignisse, die auf die Gewährung oder Bemessung von Beihilfen von Einfluss sind, müssen der Kasse sofort angezeigt werden.

6. Zu Unrecht gewährte Leistungen werden von der Kasse zurückgefordert.

VII. Verpfändung, Abtretung, Fremdbezug

1. Ansprüche auf Leistungen können weder verpfändet noch abgetreten werden.

2. Ist ein Bezieher von Beihilfe entmündigt oder unter vorläufige Vormundschaft oder Pflegschaft gestellt, so ist die Beihilfe oder das Sterbegeld an den Vormund oder Pfleger zu zahlen.

VIII. Verjährung

Ansprüche auf Leistungen verjähren in fünf Jahren. Die Verjährung beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem die Leistung verlangt werden konnte.

IX. Sicherung der Ansprüche der Versicherten

Die Ansprüche der Versicherten und Sterbegeldberechtigten bleiben unberührt, wenn die Beiträge nicht beigetrieben werden können.

X. Verwendung der Mittel

1. Das Beitragsaufkommen wird zur Leistungsgewährung und zur Bildung der gesetzlich erforderlichen Rücklagen verwandt.
2. Etwaige Überschüsse sind entweder zur Ermäßigung des Beitrages oder zur Erhöhung oder Ergänzung der Leistungen zu verwenden.

XI. Übergangsregelungen

Für die Ansprüche der Arbeitnehmer, die im Beitrittsgebiet gemäß Artikel 3 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 beschäftigt sind oder waren, gelten abweichend von den vorangehenden Vorschriften folgende Regelungen:

Zu Abschnitt II:

1. Als Wartezeiten im Sinne der Nr. 1 a) gelten nur Zeiten, die durch eine Beschäftigungsnachweiskarte nachgewiesen werden. Zeiten der Ausbildung (Lehre) gelten nicht als Wartezeiten, wenn die Ausbildung vor dem 1. April 1991 beendet wurde.
2. Die Wartezeiten im Sinne der Nr. 2 a), 1. Halbsatz, betragen 90, 150 und 240 Monate.
3. Die Höhe der Anwartschaft nach Nr. 5 bemisst sich nach den zurückgelegten Wartezeiten (90, 150, 240 Monate).

Zu Abschnitt III:

1. Die Beihilfen betragen nach einer Wartezeit von

90 Monaten	50 v. H.
150 Monaten	75 v. H.
240 Monaten	100 v. H.

der in Nr. 1 und 2 festgelegten Beihilfehöhen.

2. Das Sterbegeld beträgt nach einer Wartezeit von

24 Monaten	50 v. H.
150 Monaten	75 v. H.
240 Monaten	100 v. H.

des in Nr. 5 festgelegten Betrages.

Zu Abschnitt V (Unverfallbarkeitsregelung)

Scheidet ein Versicherter aus dem in Satz 1 genannten Personenkreis aus einer arbeiterrentenversicherungspflichtigen Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk vor Eintritt des Versicherungsfalles aus, ohne dass ein Fall nach § 5 II Nr. 5 gegeben ist, so behält er eine Anwartschaft auf den unverfallbaren Teil der in § 5 I Nr. 1 aufgeführten Beihilfe und des Sterbegeldes neben den Fällen des § 5 V Nr. 1 und 2 auch dann, wenn er bei seinem Ausscheiden aus einem Betrieb des Dachdeckerhandwerks das 35. Lebensjahr vollendet hat und eine Zugehörigkeit zu einem Betrieb des Dachdeckerhandwerks von mindestens 12 Jahren gegeben ist und die Versorgungszusage mindestens 3 Jahre bestanden hat. Zur Leistungshöhe gilt § 5 V Nr. 2. Bei der Anwendung dieser Unverfallbarkeitsregelung werden Tätigkeitszeiten in Betrieben des Dachdeckerhandwerks, die vor dem 1. April 1991 im Beitrittsgebiet zurückgelegt worden sind, angerechnet. Als Tätigkeitszeiten in Betrieben des Dachdeckerhandwerks gelten hierbei auch Tätigkeiten als Dachdecker (gewerbliche Arbeitnehmer) in Kombinat, volkseigenen Betrieben, Produktionsgenossenschaften des Handwerks usw.

§ 6

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Kasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Kasse sind der Sitz der Kasse. Gerichtsstand für Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Beitrittsgebiet gemäß Artikel 3 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 ist bis zum 31. Dezember 1994 Berlin.

§ 7

Verhältnis zu betrieblichen Altersversorgungen

Die Leistungen der Kasse können auf Leistungen aus betrieblichen Altersversorgungen angerechnet werden.

§ 8

Verfahren

Das Verfahren wird in einem besonderen Tarifvertrag geregelt.

§ 9

Durchführung des Vertrages

1. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, sich für die Durchführung dieses Vertrages einzusetzen.
2. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen.

3. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Vertrages verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich in Verhandlungen einzutreten.

Ist eine Einigung nicht zu erzielen, so kann jede der Tarifvertragsparteien das aufgrund des Abschnitts XI § 71 des Rahmentarifvertrages für das Dachdeckerhandwerk vom 20. Juni 1969 gebildete Tarifamt anrufen.

§ 10

Vertragsdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 1978 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, jeweils zum 31. Dezember, erstmalig zum 31. Dezember 1981, gekündigt werden.

2. Nach einer Kündigung verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich in Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag einzutreten.

Anlage 14

(zu § 4 Absatz 3)

Tarifvertrag über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk vom 7. Juli 1978, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 26. August 2008

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle gewerblichen Arbeitnehmer, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks

Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht eine Zusatzversorgungskasse in der Form eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit im Sinne des Gesetzes über die Beaufsichtigung der privaten Versicherungsunternehmen und Bausparkassen (VAG).

§ 3

Zweck der Zusatzversorgungskasse

Die Kasse gewährt:

- a) zusätzliche Leistungen zur sozialen Rentenversicherung in Gestalt von Beihilfen zum Altersruhegeld sowie zur gesetzlichen Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit bzw. wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung),
- b) ein Sterbegeld.

§ 4

Aufbringung der Mittel

1. Der vom Arbeitgeber zur Erfüllung der Kassenleistungen aufzubringende Beitrag wird in einem Prozentsatz der Bruttolohnsumme erhoben und ist ab 1. Januar 1990 monatlich an die Kasse abzuführen. Näheres regelt der Tarifvertrag über das Verfahren für den Lohnausgleich, die Zusatzversorgung und den Beitragseinzug für die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk* (§ 8 dieses Tarifvertrages).
2. Die Kasse hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern.
3. Der Prozentsatz beträgt 1,0 v. H.

Aufgrund eines Beschlusses der Mitgliederversammlung der Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks VVaG wird der zu zahlende Beitrag in der Zeit vom 1. Januar 2009 bis zum Verbrauch des dafür vorgesehenen Betrages, längstens jedoch bis zum 31. August 2011, ausschließlich unmittelbar aus der gemäß § 7 Nr. 4 b der Satzung der Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks VVaG gebildeten Rückstellung finanziert.

§ 5

Versicherungsbedingungen der Zusatzversorgungskasse

I. Leistungsarten und Kreis der Versicherten

1. Die Kasse gewährt ab 1. Januar 1967 nach Maßgabe der Satzung und der nachstehenden Bestimmungen folgende Leistungen:

- a) Beihilfen zum Altersruhegeld;
- b) Beihilfen zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch – gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI);
- c) Beihilfen zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn eine Erwerbsminderung von mindestens 50 % vorliegt, soweit nicht bereits eine Beihilfe gemäß Nr. 1a) oder b) zu gewähren ist;
- d) ein Sterbegeld.

2. Die Leistungspflicht der Kasse tritt ein (Versicherungsfall), wenn ein versicherter Arbeitnehmer

a) die Wartezeit erfüllt hat

und

* Dieser Tarifvertrag wurde umbenannt in „Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk“.

b) einen Tatbestand erfüllt, der gegenüber dem gesetzlichen Rentenversicherungsträger einen Anspruch auf eine Rente i. S. der Nr. 1 a) – c) begründet.

II. Wartezeiten

1. Als Wartezeiten gelten:

a) alle Zeiten der Tätigkeit in einem Betrieb des Dachdeckerhandwerks; dies gilt auch für Tätigkeitszeiten vor dem 1. Januar 1966;

b) Zeiten nachgewiesener Arbeitslosigkeit oder Krankheit gemäß Nr. 2 b);

c) Zeiten des Bestehens eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach dem Altersteilzeitgesetz.

2. a) Die Wartezeit beträgt 240 Monate; sie verkürzt sich für Versicherungsfälle, die im Kalenderjahr

1975 eingetreten sind, auf 228 Monate,

1974 eingetreten sind, auf 216 Monate,

1973 eingetreten sind, auf 204 Monate,

1972 eingetreten sind, auf 192 Monate,

1971 eingetreten sind, auf 180 Monate,

1970 eingetreten sind, auf 168 Monate,

1969 eingetreten sind, auf 156 Monate,

1968 eingetreten sind, auf 144 Monate,

1967 eingetreten sind, auf 132 Monate,

1966 eingetreten sind, und früher, auf 120 Monate.

b) Zeiten der nachgewiesenen Arbeitslosigkeit oder Krankheit werden auf die Wartezeiten nach diesem Tarifvertrag bis zu 30 Monaten angerechnet, soweit sie in die letzten 7 Jahre vor Eintritt des Versicherungsfalles fallen oder bei berufsuntauglich (bauuntauglich) Geschriebenen (Nr. 5) innerhalb der letzten 7 Jahre vor Eintritt der Bauuntauglichkeit liegen.

c) Vom 1. Januar 1966 an können Zeiten der Tätigkeit nur dann als Wartezeiten anerkannt werden, wenn sie durch eine Lohnnachweiskarte für Lohnausgleich und Zusatzversorgung im Dachdeckerhandwerk (ab 1986 „Beschäftigungsnachweiskarte für das Dachdeckerhandwerk“) nachgewiesen sind. Ergibt sich aus dem lohnsteuerpflichtigen Bruttohohn eines Versicherten im Verhältnis zu der ausgewiesenen Beschäftigungszeit, dass hierin größere Zeiträume ohne Lohnzahlung enthalten sein müssen, kann die Kasse von dem Versicherten fordern, dass er die lohnzahlungspflichtigen Beschäftigungszeiten durch eine Firmenbescheinigung oder in anderer Weise glaubhaft macht. In diesen Fällen ist die Kasse berechtigt, die ausgewiesene Beschäftigungszeit nur teilweise als Wartezeit anzurechnen.

Der Lohnnachweiskarte stehen die Beitragskarte „W“ und für die Zeit vom 1. Januar 1966 bis 31. Dezember 1976 die Beitragsnachweiskarte aus dem Beitragsheft Dachdecker der Winter-Lohnausgleichskasse des Berliner Baugewerbes gleich.

Für die Lehrzeit oder die Ausbildungszeit im Dachdeckerhandwerk gelten das Lehrzeugnis oder das Zeugnis des Ausbildungsbetriebes als Nachweise. Vom 1. August 1978 an können Lehr- und Ausbildungszeiten nur dann als Wartezeiten anerkannt werden, wenn sie durch eine Ausbildungsnachweiskarte oder durch die von der Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk erstellten „Bescheinigung über Ausbildungszeiten im Dachdeckerhandwerk“ nachgewiesen werden.

d) Tätigkeitszeiten in Betrieben, die vom Geltungsbereich der Tarifverträge über die Zusatzversorgung im Baugewerbe, im Maler- und Lackiererhandwerk, in der Steine- und Erden-Industrie und im Betonsteinhandwerk in Bayern, im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk, im Nordwestdeutschen Betonsteingewerbe (Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen) sowie im Gerüstbaugewerbe erfasst werden, werden auf die Wartezeiten nach diesem Tarifvertrag bis zu 180 Monaten angerechnet, wenn sie nach diesen Tarifverträgen als Wartezeiten gelten. Der Antragsteller kann jedoch auf die Berücksichtigung dieser Zeiten verzichten.

3. Für die Gewährung des Sterbegeldes gelten die gleichen Bestimmungen über die Wartezeit wie für die Gewährung von Beihilfen zum Altersruhegeld, zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sowie zur Unfallrente. Das Sterbegeld wird auch für die Personen gewährt, die im Zeitpunkt ihres Ablebens Anspruch auf eine Beihilfe gemäß Abschnitt III und IV hatten.

Anspruch auf Sterbegeld haben nacheinander

a) der Ehegatte

b) die Kinder

c) die Eltern.

4. Tritt der Versicherungsfall infolge eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit im Dachdeckerhandwerk im Sinne der Bestimmungen der gesetzlichen Unfallversicherung ein, so werden die Beihilfen oder das Sterbegeld auch dann gewährt, wenn die Wartezeiten im Sinne von Nr. 2a) und 2b) nicht erfüllt sind.

Entsprechendes gilt auch für den in Abschnitt III Nr. 3 beschriebenen Personenkreis (Sofortrentner).

5. Ist ein Versicherter, der die Wartezeiten gemäß Nr. 2 erfüllt hat, aus gesundheitlichen Gründen aus dem Dachdeckerhandwerk ausgeschieden und erklärt ihn ein beamteter Arzt von diesem Zeitpunkt an für berufsuntauglich (bauuntauglich), so hat er dies der Kasse zur Aufrechterhaltung der Anwartschaft für die Gewährung einer Beihilfe unter Beifügung des ärztlichen Zeugnisses und der Nachweise über die Wartezeit zu melden.

Die Kasse kann in allen Fällen weitere Nachweise auf ihre Kosten vom Versicherten verlangen.

Bei ausreichendem Nachweis hat die Kasse die Untauglichkeit für das Dachdeckerhandwerk anzuerkennen. Versagt sie die Anerkennung, so kann der Versicherte innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Zustellung des Bescheides eine arbeitsgerichtliche Entscheidung herbeiführen.

III. Leistungshöhe

1. Die Beihilfe zum Altersruhegeld beträgt monatlich 66,92 €.

2. Die Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sowie zur Unfallrente beträgt monatlich 47,48 €. Nach Vollendung des 65. Lebensjahres erhöht sich die Beihilfe auf 66,92 € monatlich.

3. Die Beihilfe für die Personen, die am 1. Januar 1966 bereits eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung im Sinne von § 1 Nr. 1 a) – c) beziehen und vor Beginn des Rentenbezuges eine Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk ausgeübt haben, am 1. Januar 1966 jedoch nicht mehr ausgeübt haben (Sofortrentner), beträgt in jedem Falle 47,48 € monatlich.

4. Die in Nr. 1 bis 3 festgelegte Leistungshöhe gilt für die Zeit ab 1. Januar 2004. Die Leistungshöhe für Beihilfeansprüche aus Versicherungsfällen vor dem 1. Juli 1998 beträgt

in der Zeit vom 1. Januar 1967 bis zum 31. Dezember 1971

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 45,– monatlich,

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 30,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Januar 1972 bis 30. November 1974

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 65,– monatlich,

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 50,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Dezember 1974 bis 30. November 1976

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 75,– monatlich,

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 60,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Dezember 1976 bis 30. Juni 1978

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 80,– monatlich,

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 65,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Juli 1978 bis 30. Juni 1980

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 85,– monatlich,

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 70,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Juli 1980 bis 30. Juni 1982

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 90,– monatlich,

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 75,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Juli 1982 bis zum 30. Juni 1985

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 104,– monatlich,

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 75,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Juli 1985 bis zum 30. Juni 1988

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 108,– monatlich,

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 75,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Juli 1988 bis zum 31. Dezember 1993

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 113,– monatlich,

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 75,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Januar 1994 bis zum 30. Juni 1998

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 118,– monatlich,

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 80,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Juli 1998 bis zum 31. Dezember 2003

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld 62,92 € monatlich,

b) für Beihilfen wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sowie zur Unfallrente 43,48 € monatlich.

Nr. 2 Satz 2 gilt mit der Maßgabe, dass sich die Beihilfe auf die jeweiligen Beträge der Beihilfen zum Altersruhegeld erhöht.

Die Beihilfe zum Altersruhegeld erhöht sich für Versicherungsfälle nach dem 1. Januar 1973 und vor dem 1. Juli 1982, wenn der Versicherte nach Vollendung des 63. Lebensjahres in Betrieben des Dachdeckerhandwerks weitergearbeitet hat. Ist der Versicherte nach Vollendung des 64. Lebensjahres aus dem Dachdeckerhandwerk ausgeschieden, so erhöht sich die Beihilfe zum Altersruhegeld um DM 7,-, ist er nach Vollendung des 65. Lebensjahres aus dem Dachdeckerhandwerk ausgeschieden, so erhöht sich die Beihilfe um DM 14,- monatlich.

5. Das Sterbegeld beträgt 511,32 €.

6. Die Höhe des unverfallbaren Teils der Beihilfe ergibt sich aus § 5 V Nr. 2. Gewährt die Kasse Leistungen aufgrund der Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 5 Abschnitt II Nr. 2 d), so ist sie berechtigt, die Leistungen gemäß den Tarifverträgen über die Zusatzversorgung des Baugewerbes, des Maler- und Lackiererhandwerks, der Steine- und Erdenindustrie und des Betonsteinhandwerks in Bayern, des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks, des Nordwestdeutschen Betonsteingewerbes, des Gerüstbaugewerbes auf ihre Leistungen anzurechnen.

IV. Beginn und Dauer der Leistungsgewährung

1. Alle Beihilfen werden für jeweils ein Kalendervierteljahr im Voraus gezahlt.

2. Die Beihilfen werden von dem Monat an, in dem der Versicherungsfall (Abschnitt I Nr. 3) eingetreten ist, bis zum Ablauf des Kalendervierteljahres gewährt, in dem der Versicherte stirbt oder die Leistungsvoraussetzungen aus anderen Gründen entfallen.

3. Sofern der Fälligkeitstermin einer Beihilfe (Nr. 2) nicht mit dem Beginn des Kalendervierteljahres zusammenfällt, wird der entsprechende Teilbetrag mit der ersten vollen kalendervierteljährlichen Zahlung angewiesen.

4. Die Zahlung der Beihilfe zum vorgezogenen Altersruhegeld gemäß § 1248 Abs. 2 RVO zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente endet mit dem Ablauf des Kalendervierteljahres, in dem der Anspruch auf die gesetzliche Rente weggefallen ist bzw. die vom Unfallversicherungsträger anerkannte Erwerbsminderung auf weniger als 50 % festgesetzt wird.

5. Das Sterbegeld wird gezahlt, wenn die Sterbeurkunde und der Nachweis der Wartezeit des Versicherten erbracht worden sind.

V. Unverfallbarkeit des Leistungsanspruches und Erlöschen des Versicherungsverhältnisses

1. Scheidet ein Versicherter aus einer arbeiterrentenversicherungspflichtigen Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk vor Eintritt des Versicherungsfalles aus, so behält er eine Anwartschaft auf den unverfallbaren Teil der in § 5 I Nr. 1 aufgeführten Beihilfe und des Sterbegeldes, wenn bei seinem Ausscheiden aus einem Betrieb des Dachdeckerhandwerks die Versorgungszusage durch die Kasse mindestens 5 Jahre bestanden hat und der Versicherte entweder nach dem 31. Dezember 2002 ausgeschieden ist und im Zeitpunkt des Ausscheidens das 30. Lebensjahr vollendet hat oder nach dem 31. Dezember 2008 ausgeschieden ist und im Zeitpunkt des Ausscheidens das 25. Lebensjahr vollendet hat.

Der unverfallbare Teil der Beihilfe und des Sterbegeldes beträgt

12,5 % der vollen Leistungshöhe, wenn der Versicherte mindestens 5 Jahre,

25 % der vollen Leistungshöhe, wenn der Versicherte mindestens 10 Jahre,

100 % der vollen Leistungshöhe, wenn der Versicherte mindestens 20 Jahre

Wartezeit im Sinne von § 5 II Nr. 1 zurückgelegt hat.

Im Falle der Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 5 II Nr. 2 d) werden auf die erforderlichen Wartezeiten von 10 Jahren höchstens 7 ½ Jahre und von 20 Jahren höchstens 15 Jahre fremde Wartezeiten angerechnet. Bei einer Wartezeit von weniger als 10 Jahren werden Fremdzeiten gemäß § 5 II Nr. 2 d) nicht angerechnet.

Bei der Berechnung ist die in § 5 III für den Versicherungsfall im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dachdeckerhandwerk geltende Leistungshöhe zugrunde zu legen.

2. Ist ein Versicherter aus einer arbeiterrentenversicherungspflichtigen Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk nach dem 21. Dezember 1974 und vor dem 1. Januar 2003 vor Eintritt des Versicherungsfalles ausgeschieden, ohne dass ein Fall nach § 5 II Nr. 5 gegeben ist, so behält er eine Anwartschaft auf den unverfallbaren Teil der Beihilfe und des Sterbegeldes, wenn er bei seinem Ausscheiden aus einem Betrieb des Dachdeckerhandwerks das 35. Lebensjahr vollendet hat und die Versorgungszusage durch die Kasse mindestens 10 Jahre bestanden hat.

In diesen Fällen beträgt der unverfallbare Teil der Beihilfe und des Sterbegeldes

25 % der vollen Leistungshöhe, wenn der Versicherte mindestens 10 Jahre,

50 % der vollen Leistungshöhe, wenn der Versicherte mindestens 20 Jahre,

75 % der vollen Leistungshöhe, wenn der Versicherte mindestens 30 Jahre

Wartezeit im Sinne von § 5 II Nr. 1 zurückgelegt hat.

Nr. 1 Satz 3 bis 5 gelten entsprechend, wobei im Fall des Satzes 2, 3. Alternative (75%ige Teilbeihilfe) höchstens 22 ½ Jahre fremde Wartezeiten gemäß § 5 II Nr. 2 d) angerechnet werden.

Ein Versicherter, der gemäß Satz 2 eine Anwartschaft von mindestens 50 % erworben hat, behält den Anspruch auf die volle Beihilfe, wenn

a) der Versicherungsfall innerhalb von 3 Jahren nach dem Ausscheiden eintritt und der Versicherte in diesem Zeitraum nachgewiesenermaßen ausschließlich arbeitslos oder krank und arbeitslos war

oder

b) der Versicherte zwischen dem Ausscheiden und dem Eintritt des Versicherungsfalles nachgewiesenermaßen ausschließlich krank war.

3. Scheidet ein Versicherter aus einer arbeiterrentenversicherungspflichtigen Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk aus, ohne die Voraussetzungen der Nr. 1 oder Nr. 2 erfüllt zu haben, so endet das Versicherungsverhältnis zur Kasse.

Eine Abfindung wird nicht gezahlt.

4. Ein erloschenes Versicherungsverhältnis lebt wieder auf, wenn ein Arbeitnehmer erneut eine arbeiterrentenversicherungspflichtige Tätigkeit in einem Betrieb des Dachdeckerhandwerks aufnimmt. Die Ansprüche gemäß Nr. 1 bzw. Nr. 2 bleiben davon unberührt. Es werden jedoch höchstens die Leistungen gemäß § 5 Abschnitt III gewährt.

5. Die Vorschriften der §§ 2 bis 5, 16, 27 und 28 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung finden auf Ansprüche aus diesem Tarifvertrag keine Anwendung.

VI. Antragstellung, Nachweis und Meldepflichten

1. Der Antrag auf Gewährung einer Leistung ist schriftlich auf einem Vordruck der Kasse unter Beantwortung der dort gestellten Fragen und unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen zu stellen.

2. Dem Antrag auf Gewährung einer Leistung sind außer den nach Abschnitt II erforderlichen Unterlagen über den Nachweis der Wartezeiten beizufügen:

a) für die Beihilfe zum Altersruhegeld der Rentenbescheid des Versicherungsträgers;

b) für die Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit der Rentenbescheid (einschließlich Anlagen) des Versicherungsträgers, aus dem hervorgeht, dass und von welchem Zeitpunkt an der Anspruch des Versicherten auf eine gesetzliche Rente begründet ist;

c) für die Beihilfen zur Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung der Rentenbescheid, aus dem sich der Eintritt einer Erwerbsminderung von mindestens 50 % ergibt;

d) für das Sterbegeld die Sterbeurkunde des Versicherten.

e) Beantragt der Versicherte, die Wartezeitanrechnung gemäß § 5 Abschnitt II Nr. 2 d), so hat er außerdem den Bescheid der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes über die Gewährung oder Ablehnung von Leistungen vorzulegen.

3. Die Rente muss von einem Rentenversicherungsträger innerhalb der Bundesrepublik Deutschland oder des Landes Berlin gewährt werden.

4. Jeder Empfänger von Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit hat im ersten Kalendervierteljahr eines jeden Jahres den Nachweis des Fortbestehens seiner Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit durch Vorlage der entsprechenden Unterlagen aus der Rentenversicherung zu erbringen.

5. Ereignisse, die auf die Gewährung oder Bemessung von Beihilfen von Einfluss sind, müssen der Kasse sofort angezeigt werden.

6. Zu Unrecht gewährte Leistungen werden von der Kasse zurückgefordert.

VII. Verpfändung, Abtretung, Fremdbezug

1. Ansprüche auf Leistungen können weder verpfändet noch abgetreten werden.

2. Ist ein Bezieher von Beihilfe entmündigt oder unter vorläufige Vormundschaft oder Pflegschaft gestellt, so ist die Beihilfe oder das Sterbegeld an den Vormund oder Pfleger zu zahlen.

VIII. Verjährung

Ansprüche auf Leistungen verjähren in fünf Jahren. Die Verjährung beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem die Leistung verlangt werden konnte.

IX. Sicherung der Ansprüche der Versicherten

Die Ansprüche der Versicherten und Sterbegeldberechtigten bleiben unberührt, wenn die Beiträge nicht beigetrieben werden können.

X. Verwendung der Mittel

1. Das Beitragsaufkommen wird zur Leistungsgewährung und zur Bildung der gesetzlich erforderlichen Rücklagen verwandt.

2. Etwaige Überschüsse sind entweder zur Ermäßigung des Beitrages oder zur Erhöhung oder Ergänzung der Leistungen zu verwenden.

XI. Übergangsregelungen

Für die Ansprüche der Arbeitnehmer, die im Beitrittsgebiet gemäß Artikel 3 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 beschäftigt sind oder waren, gelten abweichend von den vorangehenden Vorschriften folgende Regelungen:

Zu Abschnitt II:

1. Als Wartezeiten im Sinne der Nr. 1 a) gelten nur Zeiten, die durch eine Beschäftigungsnachweiskarte nachgewiesen werden. Zeiten der Ausbildung (Lehre) gelten nicht als Wartezeiten, wenn die Ausbildung vor dem 1. April 1991 beendet wurde.
2. Die Wartezeiten im Sinne der Nr. 2 a), 1. Halbsatz, betragen 90, 150 und 240 Monate.
3. Die Höhe der Anwartschaft nach Nr. 5 bemisst sich nach den zurückgelegten Wartezeiten (90, 150, 240 Monate).

Zu Abschnitt III:

1. Die Beihilfen betragen nach einer Wartezeit von

90 Monaten	50 v. H.
150 Monaten	75 v. H.
240 Monaten	100 v. H.

der in Nr. 1 und 2 festgelegten Beihilfeshöhen.

2. Das Sterbegeld beträgt nach einer Wartezeit von

24 Monaten	50 v. H.
150 Monaten	75 v. H.
240 Monaten	100 v. H.

des in Nr. 5 festgelegten Betrages.

Zu Abschnitt V (Unverfallbarkeitsregelung)

Scheidet ein Versicherter aus dem in Satz 1 genannten Personenkreis aus einer arbeiterrentenversicherungspflichtigen Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk vor Eintritt des Versicherungsfalles aus, ohne dass ein Fall nach § 5 II Nr. 5 gegeben ist, so behält er eine Anwartschaft auf den unverfallbaren Teil der in § 5 I Nr. 1 aufgeführten Beihilfe und des Sterbegeldes neben den Fällen des § 5 V Nr. 1 und 2 auch dann, wenn er bei seinem Ausscheiden aus einem Betrieb des Dachdeckerhandwerks das 35. Lebensjahr vollendet hat und eine Zugehörigkeit zu einem Betrieb des Dachdeckerhandwerks von mindestens 12 Jahren gegeben ist und die Versorgungszusage mindestens 3 Jahre bestanden hat. Zur Leistungshöhe gilt § 5 V Nr. 2. Bei der Anwendung dieser Unverfallbarkeitsregelung werden Tätigkeitszeiten in Betrieben des Dachdeckerhandwerks, die vor dem 1. April 1991 im Beitrittsgebiet zurückgelegt worden sind, angerechnet. Als Tätigkeitszeiten in Betrieben des Dachdeckerhandwerks gelten hierbei auch Tätigkeiten als Dachdecker (gewerbliche Arbeitnehmer) in Kombinat, volkseigenen Betrieben, Produktionsgenossenschaften des Handwerks usw.

§ 6

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Kasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Kasse sind der Sitz der Kasse. Gerichtsstand für Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Beitrittsgebiet gemäß Artikel 3 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 ist bis zum 31. Dezember 1994 Berlin.

§ 7

Verhältnis zu betrieblichen Altersversorgungen

Die Leistungen der Kasse können auf Leistungen aus betrieblichen Altersversorgungen angerechnet werden.

§ 8

Verfahren

Das Verfahren wird in einem besonderen Tarifvertrag geregelt.

§ 9

Durchführung des Vertrages

1. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, sich für die Durchführung dieses Vertrages einzusetzen.
2. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen.
3. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Vertrages verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich in Verhandlungen einzutreten.

Ist eine Einigung nicht zu erzielen, so kann jede der Tarifvertragsparteien das aufgrund des Abschnitts XI § 71 des Rahmentarifvertrages für das Dachdeckerhandwerk vom 20. Juni 1969 gebildete Tarifamt anrufen.

§ 10

Vertragsdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 1978 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, jeweils zum 31. Dezember, erstmalig zum 31. Dezember 1981, gekündigt werden.
2. Nach einer Kündigung verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich in Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag einzutreten.

Anlage 15

(zu § 4 Absatz 4)

Tarifvertrag über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk vom 7. Juli 1978, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 20. Juni 2005

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle gewerblichen Arbeitnehmer, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks

Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht eine Zusatzversorgungskasse in der Form eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit im Sinne des Gesetzes über die Beaufsichtigung der privaten Versicherungsunternehmen und Bausparkassen (VAG).

§ 3

Zweck der Zusatzversorgungskasse

Die Kasse gewährt:

- a) zusätzliche Leistungen zur sozialen Rentenversicherung in Gestalt von Beihilfen zum Altersruhegeld sowie zur gesetzlichen Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit bzw. wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung),
- b) ein Sterbegeld.

§ 4

Aufbringung der Mittel

- 1. Der vom Arbeitgeber zur Erfüllung der Kassenleistungen aufzubringende Beitrag wird in einem Prozentsatz der Brutto Lohnsumme erhoben und ist ab 1. Januar 1990 monatlich an die Kasse abzuführen. Näheres regelt der Tarifvertrag über das Verfahren für den Lohnausgleich, die Zusatzversorgung und den Beitragseinzug für die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk* (§ 8 dieses Tarifvertrages).
- 2. Die Kasse hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern.
- 3. Der Prozentsatz beträgt 1,0 v. H.

Aufgrund eines Beschlusses der Mitgliederversammlung der Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks VVaG wird der zu zahlende Beitrag in der Zeit vom 1. Januar 2004 bis zum Verbrauch des dafür vorgesehenen Betrages, längstens jedoch bis zum 31. März 2008, ausschließlich unmittelbar aus der gemäß § 7 Nr. 4 b der Satzung der Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks VVaG gebildeten Rückstellung finanziert.

§ 5

Versicherungsbedingungen der Zusatzversorgungskasse

I. Leistungsarten und Kreis der Versicherten

1. Die Kasse gewährt ab 1. Januar 1967 nach Maßgabe der Satzung und der nachstehenden Bestimmungen folgende Leistungen:

- a) Beihilfen zum Altersruhegeld;
- b) Beihilfen zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch – gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI);
- c) Beihilfen zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn eine Erwerbsminderung von mindestens 50 % vorliegt, soweit nicht bereits eine Beihilfe gemäß Nr. 1a) oder b) zu gewähren ist;
- d) ein Sterbegeld.

* Dieser Tarifvertrag wurde umbenannt in „Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk“.

2. Die Leistungspflicht der Kasse tritt ein (Versicherungsfall), wenn ein versicherter Arbeitnehmer

a) die Wartezeit erfüllt hat

und

b) einen Tatbestand erfüllt, der gegenüber dem gesetzlichen Rentenversicherungsträger einen Anspruch auf eine Rente i. S. der Nr. 1 a) – c) begründet.

II. Wartezeiten

1. Als Wartezeiten gelten:

a) alle Zeiten der Tätigkeit in einem Betrieb des Dachdeckerhandwerks; dies gilt auch für Tätigkeitszeiten vor dem 1. Januar 1966;

b) Zeiten nachgewiesener Arbeitslosigkeit oder Krankheit gemäß Nr. 2 b);

c) Zeiten des Bestehens eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach dem Altersteilzeitgesetz.

2. a) Die Wartezeit beträgt 240 Monate; sie verkürzt sich für Versicherungsfälle, die im Kalenderjahr

1975 eingetreten sind, auf 228 Monate,

1974 eingetreten sind, auf 216 Monate,

1973 eingetreten sind, auf 204 Monate,

1972 eingetreten sind, auf 192 Monate,

1971 eingetreten sind, auf 180 Monate,

1970 eingetreten sind, auf 168 Monate,

1969 eingetreten sind, auf 156 Monate,

1968 eingetreten sind, auf 144 Monate,

1967 eingetreten sind, auf 132 Monate,

1966 eingetreten sind, und früher, auf 120 Monate.

b) Zeiten der nachgewiesenen Arbeitslosigkeit oder Krankheit werden auf die Wartezeiten nach diesem Tarifvertrag bis zu 30 Monaten angerechnet, soweit sie in die letzten 7 Jahre vor Eintritt des Versicherungsfalles fallen oder bei berufsuntauglich (bauuntauglich) Geschriebenen (Nr. 5) innerhalb der letzten 7 Jahre vor Eintritt der Bauuntauglichkeit liegen.

c) Vom 1. Januar 1966 an können Zeiten der Tätigkeit nur dann als Wartezeiten anerkannt werden, wenn sie durch eine Lohnnachweiskarte für Lohnausgleich und Zusatzversorgung im Dachdeckerhandwerk (ab 1986 „Beschäftigungsnachweiskarte für das Dachdeckerhandwerk“) nachgewiesen sind. Ergibt sich aus dem lohnsteuerpflichtigen Bruttolohn eines Versicherten im Verhältnis zu der ausgewiesenen Beschäftigungszeit, dass hierin größere Zeiträume ohne Lohnzahlung enthalten sein müssen, kann die Kasse von dem Versicherten fordern, dass er die lohnzahlungspflichtigen Beschäftigungszeiten durch eine Firmenbescheinigung oder in anderer Weise glaubhaft macht. In diesen Fällen ist die Kasse berechtigt, die ausgewiesene Beschäftigungszeit nur teilweise als Wartezeit anzurechnen.

Der Lohnnachweiskarte stehen die Beitragskarte „W“ und für die Zeit vom 1. Januar 1966 bis 31. Dezember 1976 die Beitragsnachweiskarte aus dem Beitragsheft Dachdecker der Winter-Lohnausgleichskasse des Berliner Baugewerbes gleich.

Für die Lehrzeit oder die Ausbildungszeit im Dachdeckerhandwerk gelten das Lehrzeugnis oder das Zeugnis des Ausbildungsbetriebes als Nachweise. Vom 1. August 1978 an können Lehr- und Ausbildungszeiten nur dann als Wartezeiten anerkannt werden, wenn sie durch eine Ausbildungsnachweiskarte oder durch die von der Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk erstellten „Bescheinigung über Ausbildungszeiten im Dachdeckerhandwerk“ nachgewiesen werden.

d) Tätigkeitszeiten in Betrieben, die vom Geltungsbereich der Tarifverträge über die Zusatzversorgung im Baugewerbe, im Maler- und Lackiererhandwerk, in der Steine- und Erden-Industrie und im Betonsteinhandwerk in Bayern, im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk, im Nordwestdeutschen Betonsteingewerbe (Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen) sowie im Gerüstbaugewerbe erfasst werden, werden auf die Wartezeiten nach diesem Tarifvertrag bis zu 180 Monaten angerechnet, wenn sie nach diesen Tarifverträgen als Wartezeiten gelten. Der Antragsteller kann jedoch auf die Berücksichtigung dieser Zeiten verzichten.

3. Für die Gewährung des Sterbegeldes gelten die gleichen Bestimmungen über die Wartezeit wie für die Gewährung von Beihilfen zum Altersruhegeld, zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sowie zur Unfallrente. Das Sterbegeld wird auch für die Personen gewährt, die im Zeitpunkt ihres Ablebens Anspruch auf eine Beihilfe gemäß Abschnitt III und IV hatten.

Anspruch auf Sterbegeld haben nacheinander

a) der Ehegatte

b) die Kinder

c) die Eltern.

4. Tritt der Versicherungsfall infolge eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit im Dachdeckerhandwerk im Sinne der Bestimmungen der gesetzlichen Unfallversicherung ein, so werden die Beihilfen oder das Sterbegeld auch dann gewährt, wenn die Wartezeiten im Sinne von Nr. 2a) und 2b) nicht erfüllt sind.

Entsprechendes gilt auch für den in Abschnitt III Nr. 3 beschriebenen Personenkreis (Sofortrentner).

5. Ist ein Versicherter, der die Wartezeiten gemäß Nr. 2 erfüllt hat, aus gesundheitlichen Gründen aus dem Dachdeckerhandwerk ausgeschieden und erklärt ihn ein beamteter Arzt von diesem Zeitpunkt an für berufsuntauglich (bauuntauglich), so hat er dies der Kasse zur Aufrechterhaltung der Anwartschaft für die Gewährung einer Beihilfe unter Beifügung des ärztlichen Zeugnisses und der Nachweise über die Wartezeit zu melden.

Die Kasse kann in allen Fällen weitere Nachweise auf ihre Kosten vom Versicherten verlangen.

Bei ausreichendem Nachweis hat die Kasse die Untauglichkeit für das Dachdeckerhandwerk anzuerkennen. Versagt sie die Anerkennung, so kann der Versicherte innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Zustellung des Bescheides eine arbeitsgerichtliche Entscheidung herbeiführen.

III. Leistungshöhe

1. Die Beihilfe zum Altersruhegeld beträgt monatlich 66,92 €.

2. Die Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sowie zur Unfallrente beträgt monatlich 47,48 €. Nach Vollendung des 65. Lebensjahres erhöht sich die Beihilfe auf 66,92 € monatlich.

3. Die Beihilfe für die Personen, die am 1. Januar 1966 bereits eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung im Sinne von § 1 Nr. 1 a) – c) beziehen und vor Beginn des Rentenbezuges eine Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk ausgeübt haben, am 1. Januar 1966 jedoch nicht mehr ausgeübt haben (Sofortrentner), beträgt in jedem Falle 47,48 € monatlich.

4. Die in Nr. 1 bis 3 festgelegte Leistungshöhe gilt für die Zeit ab 1. Januar 2004. Die Leistungshöhe für Beihilfeansprüche aus Versicherungsfällen vor dem 1. Juli 1998 beträgt

in der Zeit vom 1. Januar 1967 bis zum 31. Dezember 1971

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 45,– monatlich,

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 30,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Januar 1972 bis 30. November 1974

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 65,– monatlich,

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 50,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Dezember 1974 bis 30. November 1976

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 75,– monatlich,

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 60,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Dezember 1976 bis 30. Juni 1978

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 80,– monatlich,

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 65,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Juli 1978 bis 30. Juni 1980

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 85,– monatlich,

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 70,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Juli 1980 bis 30. Juni 1982

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 90,– monatlich,

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 75,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Juli 1982 bis zum 30. Juni 1985

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 104,– monatlich,

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 75,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Juli 1985 bis zum 30. Juni 1988

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 108,– monatlich,

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 75,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Juli 1988 bis zum 31. Dezember 1993

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 113,– monatlich,

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 75,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Januar 1994 bis zum 30. Juni 1998

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 118,– monatlich,

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 80,– monatlich,

in der Zeit vom 1. Juli 1998 bis zum 31. Dezember 2003

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld 62,92 € monatlich,
- b) für Beihilfen wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sowie zur Unfallrente 43,48 € monatlich.

Nr. 2 Satz 2 gilt mit der Maßgabe, dass sich die Beihilfe auf die jeweiligen Beträge der Beihilfen zum Altersruhegeld erhöht.

Die Beihilfe zum Altersruhegeld erhöht sich für Versicherungsfälle nach dem 1. Januar 1973 und vor dem 1. Juli 1982, wenn der Versicherte nach Vollendung des 63. Lebensjahres in Betrieben des Dachdeckerhandwerks weitergearbeitet hat. Ist der Versicherte nach Vollendung des 64. Lebensjahres aus dem Dachdeckerhandwerk ausgeschieden, so erhöht sich die Beihilfe zum Altersruhegeld um DM 7,-, ist er nach Vollendung des 65. Lebensjahres aus dem Dachdeckerhandwerk ausgeschieden, so erhöht sich die Beihilfe um DM 14,- monatlich.

5. Das Sterbegeld beträgt 511,32 €.

6. Die Höhe des unverfallbaren Teils der Beihilfe ergibt sich aus § 5 V Nr. 2. Gewährt die Kasse Leistungen aufgrund der Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 5 Abschnitt II Nr. 2 d), so ist sie berechtigt, die Leistungen gemäß den Tarifverträgen über die Zusatzversorgung des Baugewerbes, des Maler- und Lackiererhandwerks, der Steine- und Erdenindustrie und des Betonsteinhandwerks in Bayern, des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks, des Nordwestdeutschen Betonsteingewerbes, des Gerüstbaugewerbes auf ihre Leistungen anzurechnen.

IV. Beginn und Dauer der Leistungsgewährung

- 1. Alle Beihilfen werden für jeweils ein Kalendervierteljahr im Voraus gezahlt.
- 2. Die Beihilfen werden von dem Monat an, in dem der Versicherungsfall (Abschnitt I Nr. 3) eingetreten ist, bis zum Ablauf des Kalendervierteljahres gewährt, in dem der Versicherte stirbt oder die Leistungsvoraussetzungen aus anderen Gründen entfallen.
- 3. Sofern der Fälligkeitstermin einer Beihilfe (Nr. 2) nicht mit dem Beginn des Kalendervierteljahres zusammenfällt, wird der entsprechende Teilbetrag mit der ersten vollen kalendervierteljährlichen Zahlung angewiesen.
- 4. Die Zahlung der Beihilfe zum vorgezogenen Altersruhegeld gemäß § 1248 Abs. 2 RVO zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente endet mit dem Ablauf des Kalendervierteljahres, in dem der Anspruch auf die gesetzliche Rente weggefallen ist bzw. die vom Unfallversicherungsträger anerkannte Erwerbsminderung auf weniger als 50 % festgesetzt wird.
- 5. Das Sterbegeld wird gezahlt, wenn die Sterbeurkunde und der Nachweis der Wartezeit des Versicherten erbracht worden sind.

V. Unverfallbarkeit des Leistungsanspruches und Erlöschen des Versicherungsverhältnisses

1. Scheidet ein Versicherter aus einer arbeiterrentenversicherungspflichtigen Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk nach dem 21. Dezember 1974 und vor Eintritt des Versicherungsfalles aus, ohne dass ein Fall nach Abschnitt II Nr. 5 gegeben ist, so behält er eine Anwartschaft auf den unverfallbaren Teil der in § 5 I Nr. 1 aufgeführten Beihilfe und des Sterbegeldes, wenn er bei seinem Ausscheiden aus einem Betrieb des Dachdeckerhandwerks mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat und

- a) entweder die Versorgungszusage durch die Kasse mindestens 10 Jahre bestanden hat oder
- b) eine Zugehörigkeit zu einem Betrieb des Dachdeckerhandwerks von mindestens 12 Jahren gegeben ist und die Versorgungszusage mindestens 3 Jahre bestanden hat.

2. Der unverfallbare Teil der Beihilfe und des Sterbegeldes beträgt
25 % der vollen Leistungshöhe, wenn der Versicherte mindestens 10 Jahre,
50 % der vollen Leistungshöhe, wenn der Versicherte mindestens 20 Jahre,
75 % der vollen Leistungshöhe, wenn der Versicherte mindestens 30 Jahre
Wartezeit im Sinne von Abschnitt II Nr. 1 zurückgelegt hat.

Im Falle der Anrechnung von Wartezeiten gemäß Abschnitt II Nr. 2 d) werden auf die erforderlichen Wartezeiten von 10 Jahren höchstens 7 1/2 Jahre

von 20 Jahren höchstens 15 Jahre

von 30 Jahren höchstens 22 1/2 Jahre

fremde Wartezeiten angerechnet.

Bei der Berechnung ist die in Abschnitt III für den Versicherungsfall im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dachdeckerhandwerk geltende Leistungshöhe zugrunde zu legen.

3. Ein Versicherter, der eine Anwartschaft gemäß Nr. 1 und Nr. 2 von mindestens 50 % erworben hat, behält den Anspruch auf die volle Beihilfe, wenn

- a) der Versicherungsfall innerhalb von 3 Jahren nach dem Ausscheiden eintritt und der Versicherte in diesem Zeitraum nachgewiesenermaßen ausschließlich arbeitslos oder krank und arbeitslos war oder
- b) der Versicherte zwischen dem Ausscheiden und dem Eintritt des Versicherungsfalles nachgewiesenermaßen ausschließlich krank war.

4. Scheidet ein Versicherter aus einer arbeiterrentenversicherungspflichtigen Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk nach dem 31. Dezember 2002 und vor Eintritt des Versicherungsfalles aus, so behält er eine Anwartschaft auf den unverfallbaren Teil der Beihilfe und des Sterbegeldes, wenn er beim Ausscheiden aus einem Betrieb des Dachdeckerhandwerks mindestens das 30. Lebensjahr vollendet hat und die Versorgungszusage durch die Kasse mindestens 5 Jahre bestanden hat.

Der unverfallbare Teil der Beihilfe und des Sterbegeldes beträgt:

12,5 % der vollen Leistungshöhe, wenn der Versicherte mind. 5 Jahre,

25 % der vollen Leistungshöhe, wenn der Versicherte mind. 10 Jahre,

100 % der vollen Leistungshöhe, wenn der Versicherte mind. 20 Jahre

Wartezeit i. S. v. Abschnitt II Nr. 1 zurückgelegt hat.

Im Fall der Anrechnung von Wartezeiten gemäß Abschnitt II Nr. 2 d) werden auf die erforderlichen Wartezeiten

von 10 Jahren höchstens 7 1/2 Jahre

von 20 Jahren höchstens 15 Jahre

fremde Wartezeiten angerechnet. Bei einer Wartezeit von weniger als 10 Jahren werden Fremdzeiten nicht angerechnet.

5. Scheidet ein Versicherter aus einer arbeiterrentenversicherungspflichtigen Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk aus, ohne die Voraussetzungen der Nr. 1 a) oder b) bzw. Nr. 4 erfüllt zu haben, so endet das Versicherungsverhältnis zur Kasse.

Eine Abfindung wird nicht gezahlt.

6. Ein erloschenes Versicherungsverhältnis lebt wieder auf, wenn ein Arbeitnehmer erneut eine arbeiterrentenversicherungspflichtige Tätigkeit in einem Betrieb des Dachdeckerhandwerks aufnimmt. Die Ansprüche gemäß Nr. 1 bzw. Nr. 4 bleiben davon unberührt. Es werden jedoch höchstens die Leistungen gemäß § 5 Abschnitt III gewährt.

7. Die Vorschriften der §§ 2 bis 5, 16, 27 und 28 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung finden auf Ansprüche aus diesem Tarifvertrag keine Anwendung.

VI. Antragstellung, Nachweis und Meldepflichten

1. Der Antrag auf Gewährung einer Leistung ist schriftlich auf einem Vordruck der Kasse unter Beantwortung der dort gestellten Fragen und unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen zu stellen.

2. Dem Antrag auf Gewährung einer Leistung sind außer den nach Abschnitt II erforderlichen Unterlagen über den Nachweis der Wartezeiten beizufügen:

a) für die Beihilfe zum Altersruhegeld der Rentenbescheid des Versicherungsträgers;

b) für die Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit der Rentenbescheid (einschließlich Anlagen) des Versicherungsträgers, aus dem hervorgeht, dass und von welchem Zeitpunkt an der Anspruch des Versicherten auf eine gesetzliche Rente begründet ist;

c) für die Beihilfen zur Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung der Rentenbescheid, aus dem sich der Eintritt einer Erwerbsminderung von mindestens 50 % ergibt;

d) für das Sterbegeld die Sterbeurkunde des Versicherten.

e) Beantragt der Versicherte die Wartezeitanrechnung gemäß § 5 Abschnitt II Nr. 2 d), so hat er außerdem den Bescheid der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes über die Gewährung oder Ablehnung von Leistungen vorzulegen.

3. Die Rente muss von einem Rentenversicherungsträger innerhalb der Bundesrepublik Deutschland oder des Landes Berlin gewährt werden.

4. Jeder Empfänger von Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit hat im ersten Kalendervierteljahr eines jeden Jahres den Nachweis des Fortbestehens seiner Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit durch Vorlage der entsprechenden Unterlagen aus der Rentenversicherung zu erbringen.

5. Ereignisse, die auf die Gewährung oder Bemessung von Beihilfen von Einfluss sind, müssen der Kasse sofort angezeigt werden.

6. Zu Unrecht gewährte Leistungen werden von der Kasse zurückgefordert.

VII. Verpfändung, Abtretung, Fremdbezug

1. Ansprüche auf Leistungen können weder verpfändet noch abgetreten werden.

2. Ist ein Bezieher von Beihilfe entmündigt oder unter vorläufige Vormundschaft oder Pflegschaft gestellt, so ist die Beihilfe oder das Sterbegeld an den Vormund oder Pfleger zu zahlen.

VIII. Verjährung

Ansprüche auf Leistungen verjähren in fünf Jahren. Die Verjährung beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem die Leistung verlangt werden konnte.

IX. Sicherung der Ansprüche der Versicherten

Die Ansprüche der Versicherten und Sterbegeldberechtigten bleiben unberührt, wenn die Beiträge nicht beigetrieben werden können.

X. Verwendung der Mittel

1. Das Beitragsaufkommen wird zur Leistungsgewährung und zur Bildung der gesetzlich erforderlichen Rücklagen verwandt.
2. Etwaige Überschüsse sind entweder zur Ermäßigung des Beitrages oder zur Erhöhung oder Ergänzung der Leistungen zu verwenden.

XI. Übergangsregelungen

Für die Ansprüche der Arbeitnehmer, die im Beitrittsgebiet gemäß Artikel 3 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 beschäftigt sind oder waren, gelten abweichend von den vorangehenden Vorschriften folgende Regelungen:

Zu Abschnitt II:

1. Als Wartezeiten im Sinne der Nr. 1 a) gelten nur Zeiten, die durch eine Beschäftigungsnachweiskarte nachgewiesen werden. Zeiten der Ausbildung (Lehre) gelten nicht als Wartezeiten, wenn die Ausbildung vor dem 1. April 1991 beendet wurde.
2. Die Wartezeiten im Sinne der Nr. 2 a), 1. Halbsatz, betragen 90, 150 und 240 Monate.
3. Die Höhe der Anwartschaft nach Nr. 5 bemisst sich nach den zurückgelegten Wartezeiten (90, 150, 240 Monate).

Zu Abschnitt III:

1. Die Beihilfen betragen nach einer Wartezeit von
90 Monaten 50 v. H.
150 Monaten 75 v. H.
240 Monaten 100 v. H.
der in Nr. 1 und 2 festgelegten Beihilfehöhen.

2. Das Sterbegeld beträgt nach einer Wartezeit von
24 Monaten 50 v. H.
150 Monaten 75 v. H.
240 Monaten 100 v. H.
des in Nr. 5 festgelegten Betrages.

Zu Abschnitt V:

Bei der Anwendung der Nr. 1 b) werden Tätigkeitszeiten in Betrieben des Dachdeckerhandwerks, die vor dem 1. April 1991 im Beitrittsgebiet zurückgelegt worden sind, angerechnet. Als Tätigkeitszeiten in Betrieben des Dachdeckerhandwerks gelten hierbei auch Tätigkeiten als Dachdecker (gewerbliche Arbeitnehmer) in Kombinat, volkseigenen Betrieben, Produktionsgenossenschaften des Handwerks usw.

§ 6

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Kasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Kasse sind der Sitz der Kasse. Gerichtsstand für Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Beitrittsgebiet gemäß Artikel 3 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 ist bis zum 31. Dezember 1994 Berlin.

§ 7

Verhältnis zu betrieblichen Altersversorgungen

Die Leistungen der Kasse können auf Leistungen aus betrieblichen Altersversorgungen angerechnet werden.

§ 8

Verfahren

Das Verfahren wird in einem besonderen Tarifvertrag geregelt.

§ 9

Durchführung des Vertrages

1. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, sich für die Durchführung dieses Vertrages einzusetzen.
2. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen.
3. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Vertrages verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich in Verhandlungen einzutreten.

Ist eine Einigung nicht zu erzielen, so kann jede der Tarifvertragsparteien das aufgrund des Abschnitts XI § 71 des Rahmentarifvertrages für das Dachdeckerhandwerk vom 20. Juni 1969 gebildete Tarifamt anrufen.

§ 10

Vertragsdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 1978 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, jeweils zum 31. Dezember, erstmalig zum 31. Dezember 1981, gekündigt werden.
2. Nach einer Kündigung verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich in Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag einzutreten.

Ergänzende überbetriebliche Altersversorgung im Dachdeckerhandwerk

Anlage 16
(zu § 5 Absatz 1)

Tarifvertrag über eine ergänzende überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk vom 8. März 1977, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 19. Juni 2013

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland und des Landes Berlin (in den Grenzen von 1989).

2. Fachlicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle gewerblichen Arbeitnehmer, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Ergänzungsbeihilfe

1. Beihilfeempfänger der Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks VVaG mit einem Anspruch auf die volle Leistungshöhe gemäß § 5 Abschnitt III des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk (TV-Grundbeihilfe)* haben gegen die Zusatzversorgungskasse zusätzlich Anspruch auf eine Ergänzungsbeihilfe.

Die Ergänzungsbeihilfe beträgt

in der Zeit vom 31. Dezember 1970 bis 30. November 1974

DM 20,- monatlich,

in der Zeit vom 1. Dezember 1974 bis 30. November 1976

DM 25,- monatlich,

in der Zeit vom 1. Dezember 1976 bis 30. Juni 1980

DM 30,- monatlich,

in der Zeit vom 1. Juli 1980 bis 30. Juni 1985

DM 35,- monatlich,

in der Zeit vom 1. Juli 1985 bis 31. Dezember 2014

21,48 € monatlich.

2. Beihilfeempfänger, denen Ansprüche aus § 5 Abschnitt V Nr. 1 und 2 TV-Grundbeihilfe gewährt werden, erhalten bei Erfüllung einer Wartezeit im Sinne von § 5 Abschnitt II TV-Grundbeihilfe

von 10 Jahren 25 % der Ergänzungsbeihilfe,

von 20 Jahren 50 % der Ergänzungsbeihilfe,

von 30 Jahren 75 % der Ergänzungsbeihilfe.

3. Beihilfeempfänger, denen Ansprüche aus § 5 Abschnitt V Nr. 4 TV-Grundbeihilfe gewährt werden, erhalten bei Erfüllung einer Wartezeit im Sinne von Abschnitt II TV-Grundbeihilfe

von 5 Jahren 12,5 % der Ergänzungsbeihilfe,

von 10 Jahren 25 % der Ergänzungsbeihilfe,

von 20 Jahren 100 % der Ergänzungsbeihilfe.

4. Entfällt eine der Voraussetzungen zur Beihilfe der Zusatzversorgungskasse, so erlischt der Anspruch auf die Ergänzungsbeihilfe zum Ablauf des Kalendervierteljahres, in das das Ereignis fällt.

5. Die Ansprüche auf die Ergänzungsbeihilfe bestehen längstens bis zu dem in Nr. 1 genannten Enddatum.

6. Die Vorschriften der §§ 2 bis 5, 16, 27 und 28 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung finden auf Ansprüche aus diesem Tarifvertrag keine Anwendung.

§ 3

Aufbringung der Mittel

Die Ergänzungsbeihilfe wird in voller Höhe gemäß § 5 Abschnitt X Nr. 2 des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk aufgrund eines Beschlusses der Mitgliederversammlung un-

* Der Tarifvertrag wurde zum 1. Januar 2010 umbenannt in „Tarifvertrag über eine Altersversorgung für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk“.

mittelbar aus der gemäß § 7 Ziff. 4 c) der Satzung der Zusatzversorgungskasse gebildeten Rückstellung für Überschussverwendung finanziert.

§ 4

Verfahren

Soweit die vorstehenden Bestimmungen technische Verfahrensvorschriften beinhalten, ist die Zusatzversorgungskasse befugt, solche Bestimmungen zu treffen, die durch eine Vereinfachung des Verfahrens die günstigsten Wirkungen für Arbeitgeber gewährleisten.

§ 5

Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1977 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum 31. Dezember, erstmalig zum 31. Dezember 1979, gekündigt werden.

Tarifvertrag über eine ergänzende überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk vom 8. März 1977, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 30. September 2002

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland und des Landes Berlin (in den Grenzen von 1989).

2. Fachlicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle gewerblichen Arbeitnehmer, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Ergänzungsbeihilfe

1. Beihilfeempfänger der Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks VVaG mit einem Anspruch auf die volle Leistungshöhe gemäß § 5 Abschnitt III des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk (TV-Grundbeihilfe) * haben gegen die Zusatzversorgungskasse zusätzlich Anspruch auf eine Ergänzungsbeihilfe.

Die Ergänzungsbeihilfe beträgt

in der Zeit vom 31. Dezember 1970 bis 30. November 1974

DM 20,- monatlich,

in der Zeit vom 1. Dezember 1974 bis 30. November 1976

DM 25,- monatlich,

in der Zeit vom 1. Dezember 1976 bis 30. Juni 1980

DM 30,- monatlich,

in der Zeit vom 1. Juli 1980 bis 30. Juni 1985

DM 35,- monatlich,

in der Zeit vom 1. Juli 1985 bis 31. Dezember 2013

21,48 € monatlich.

2. Beihilfeempfänger, denen Ansprüche aus § 5 Abschnitt V Nr. 1 und 2 TV-Grundbeihilfe gewährt werden, erhalten bei Erfüllung einer Wartezeit im Sinne von § 5 Abschnitt II TV-Grundbeihilfe

von 10 Jahren 25 % der Ergänzungsbeihilfe,

von 20 Jahren 50 % der Ergänzungsbeihilfe,

von 30 Jahren 75 % der Ergänzungsbeihilfe.

3. Beihilfeempfänger, denen Ansprüche aus § 5 Abschnitt V Nr. 4 TV-Grundbeihilfe gewährt werden, erhalten bei Erfüllung einer Wartezeit im Sinne von Abschnitt II TV-Grundbeihilfe

von 5 Jahren 12,5 % der Ergänzungsbeihilfe,

von 10 Jahren 25 % der Ergänzungsbeihilfe,

von 20 Jahren 100 % der Ergänzungsbeihilfe.

4. Entfällt eine der Voraussetzungen zur Beihilfe der Zusatzversorgungskasse, so erlischt der Anspruch auf die Ergänzungsbeihilfe zum Ablauf des Kalendervierteljahres, in das das Ereignis fällt.

5. Die Ansprüche auf die Ergänzungsbeihilfe bestehen längstens bis zu dem in Nr. 1 genannten Enddatum.

6. Die Vorschriften der §§ 2 bis 5, 16, 27 und 28 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung finden auf Ansprüche aus diesem Tarifvertrag keine Anwendung.

§ 3

Aufbringung der Mittel

Die Ergänzungsbeihilfe wird in voller Höhe gemäß § 5 Abschnitt X Nr. 2 des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk aufgrund eines Beschlusses der Mitgliederversammlung un-

* Der Tarifvertrag wurde zum 1. Januar 2010 umbenannt in „Tarifvertrag über eine Altersversorgung für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk“.

mittelbar aus der gemäß § 7 Ziff. 4 c) der Satzung der Zusatzversorgungskasse gebildeten Rückstellung für Überschussverwendung finanziert.

§ 4

Verfahren

Soweit die vorstehenden Bestimmungen technische Verfahrensvorschriften beinhalten, ist die Zusatzversorgungskasse befugt, solche Bestimmungen zu treffen, die durch eine Vereinfachung des Verfahrens die günstigsten Wirkungen für Arbeitgeber gewährleisten.

§ 5

Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1977 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum 31. Dezember, erstmalig zum 31. Dezember 1979, gekündigt werden.

Beschäftigungssicherung im Dachdeckerhandwerk

Anlage 18
(zu § 6 Absatz 1)

Tarifvertrag zur Förderung der Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse im Dachdeckerhandwerk während der Winterperiode (TV Beschäftigungssicherung) vom 5. Dezember 1995, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 7. September 2012

Abschnitt I Geltungsbereich

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle gewerblichen Arbeitnehmer, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk

Die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien bestehende Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk (Lohnausgleichskasse Dachdecker) erhält die Aufgabe, die ganzjährige Beschäftigung im Dachdeckerhandwerk zu fördern.

Zu diesem Zwecke stellt sie Erstattungsleistungen für ein Ausfallgeld einschließlich einer Pauschalerstattung der vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialleistungen für die Monate April, Oktober und November aus Mitteln bereit, die durch Beiträge der Betriebe aufgebracht werden.

Abschnitt II Ausfallgeld

§ 3

Ausgleich für Lohnausfall und Sozialaufwand

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

2. Wird die Arbeit in diesen Monaten ausschließlich aus zwingenden Witterungsgründen an einem Tag für mindestens 1 Stunde eingestellt, so erhält der Arbeitnehmer zur Minderung seiner Lohneinbußen für jede Ausfallstunde, höchstens für 53 Stunden in jedem Kalenderjahr, ein Ausfallgeld. Für vorgesehene, aber nicht geleistete Überstunden erhält der Arbeitnehmer kein Ausfallgeld.

§ 4

Höhe der Leistungen

1. Das Ausfallgeld beträgt 75 % des durchschnittlichen Stundenlohnes. Bemessungsgrundlage für dessen Berechnung für den Monat April ist der durchschnittliche Stundenlohn, den der Arbeitnehmer in den Monaten Mai bis September des vorangegangenen Jahres erzielt hat. In den Monaten Oktober und November erhöht sich dieser durchschnittliche Stundenlohn um den Prozentsatz, um den sich der Bundesecklohn der Lohngruppe IIa) im laufenden Kalenderjahr erhöht hat.

2. Die Lohnausgleichskasse hat die von ihr auf diese Weise ermittelte Berechnungsbasis für das Ausfallgeld und dessen Höhe dem Betrieb rechtzeitig mitzuteilen.

3. In den Fällen, in denen der durchschnittliche Stundenlohn gemäß Absätze 1 und 2 nicht ermittelt werden kann, wird als Berechnungsbasis für das Ausfallgeld der vereinbarte Stundenlohn zugrunde gelegt. Bei Arbeitnehmern, die für die Ausfallstunden Leistungslohn (Akkordlohn) erhalten hätten, beträgt das Ausfallgeld 75 v. H. des vereinbarten Stundenlohnes zuzüglich 25 v. H.

4. Der Arbeitgeber hat Anspruch auf eine Pauschalerstattung der von ihm für das Ausfallgeld zu tragenden Sozialleistungen in Höhe von 23 %.

5. Die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien bestehende „Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk“ (Kasse) hat die Aufgabe, die Auszahlung des Ausfallgeldes an den Arbeitnehmer und die Pauschal-

erstattung gemäß Ziff. 4 an den Arbeitgeber durch Erstattung an den auszahlenden Betrieb gem. § 4 Ziff. 3 des Tarifvertrages über die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk (VTV) zu sichern.

§ 5

Fälligkeit

Das Ausfallgeld wird mit der Lohnzahlung für den Monat fällig, in dem die Ausfallstunden angefallen sind.

§ 6

Beitragsabführung

1. Der Arbeitgeber hat zur Aufbringung der Mittel einen Beitrag in Höhe von 1,0 % der Bruttolohnsumme monatlich an die Lohnausgleichskasse abzuführen. Die Kasse hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern.
2. In der Zeit ab dem 1. August 2006 wird der Beitrag ausschließlich unmittelbar bis zum Verbrauch der Treuhandmittel für die ganzjährige Beschäftigung, längstens aber bis zum 30. September 2013 finanziert.

Abschnitt III Schlussbestimmungen

§ 7

Verfallfristen

Die Ansprüche der Arbeitnehmer auf Auszahlung des Ausfallgeldes verfallen mit Ablauf des 31. Mai.

§ 8

Verfahren

Die Einzahlung und Verwaltung des Beitrages sowie die Erstattung des Ausfallgeldes sind im Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk geregelt.

§ 9

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche aus diesem Tarifvertrag gegen die Kasse ist der Sitz der Kasse in Wiesbaden.

§ 10

Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2006 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten, erstmalig zum 31. Dezember 2008, danach jeweils zum 31. Dezember gekündigt werden. Für den Fall der Aufhebung, wesentlichen Änderung oder Ergänzung der Saison-Kurzarbeiterregelung des Dritten Buchs Sozialgesetzbuch, kann dieser Tarifvertrag ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, jeweils zum Monatsende gekündigt werden.

Tarifvertrag zur Förderung der Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse im Dachdeckerhandwerk während der Winterperiode (TV Beschäftigungssicherung) vom 5. Dezember 1995, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 31. August 2011

Abschnitt I Geltungsbereich

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle gewerblichen Arbeitnehmer, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk

Die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien bestehende Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk (Lohnausgleichskasse Dachdecker) erhält die Aufgabe, die ganzjährige Beschäftigung im Dachdeckerhandwerk zu fördern.

Zu diesem Zwecke stellt sie Erstattungsleistungen für ein Ausfallgeld einschließlich einer Pauschalerstattung der vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialleistungen für die Monate April, Oktober und November aus Mitteln bereit, die durch Beiträge der Betriebe aufgebracht werden.

Abschnitt II Ausfallgeld

§ 3

Ausgleich für Lohnausfall und Sozialaufwand

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

2. Wird die Arbeit in diesen Monaten ausschließlich aus zwingenden Witterungsgründen an einem Tag für mindestens 1 Stunde eingestellt, so erhält der Arbeitnehmer zur Minderung seiner Lohneinbußen für jede Ausfallstunde, höchstens für 53 Stunden in jedem Kalenderjahr, ein Ausfallgeld. Für vorgesehene, aber nicht geleistete Überstunden erhält der Arbeitnehmer kein Ausfallgeld.

§ 4

Höhe der Leistungen

1. Das Ausfallgeld beträgt 75 % des durchschnittlichen Stundenlohnes. Bemessungsgrundlage für dessen Berechnung für den Monat April ist der durchschnittliche Stundenlohn, den der Arbeitnehmer in den Monaten Mai bis September des vorangegangenen Jahres erzielt hat. In den Monaten Oktober und November erhöht sich dieser durchschnittliche Stundenlohn um den Prozentsatz, um den sich der Bundesecklohn der Lohngruppe IIa) im laufenden Kalenderjahr erhöht hat.

2. Die Lohnausgleichskasse hat die von ihr auf diese Weise ermittelte Berechnungsbasis für das Ausfallgeld und dessen Höhe dem Betrieb rechtzeitig mitzuteilen.

3. In den Fällen, in denen der durchschnittliche Stundenlohn gemäß Absätze 1 und 2 nicht ermittelt werden kann, wird als Berechnungsbasis für das Ausfallgeld der vereinbarte Stundenlohn zugrunde gelegt. Bei Arbeitnehmern, die für die Ausfallstunden Leistungslohn (Akkordlohn) erhalten hätten, beträgt das Ausfallgeld 75 v. H. des vereinbarten Stundenlohnes zuzüglich 25 v. H.

4. Der Arbeitgeber hat Anspruch auf eine Pauschalerstattung der von ihm für das Ausfallgeld zu tragenden Sozialleistungen in Höhe von 23 %.

5. Die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien bestehende „Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk“ (Kasse) hat die Aufgabe, die Auszahlung des Ausfallgeldes an den Arbeitnehmer und die Pauschalerstattung gemäß Ziff. 4 an den Arbeitgeber durch Erstattung an den auszahlenden Betrieb gem. § 4 Ziff. 3 des Tarifvertrages über die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk (VTV) zu sichern.

§ 5

Fälligkeit

Das Ausfallgeld wird mit der Lohnzahlung für den Monat fällig, in dem die Ausfallstunden angefallen sind.

§ 6

Beitragsabführung

1. Der Arbeitgeber hat zur Aufbringung der Mittel einen Beitrag in Höhe von 1,0 % der Bruttolohnsumme monatlich an die Lohnausgleichskasse abzuführen. Die Kasse hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern.
2. In der Zeit ab dem 1. August 2006 wird der Beitrag ausschließlich unmittelbar bis zum Verbrauch der Treuhandmittel für die ganzjährige Beschäftigung, längstens aber bis zum 31. Dezember 2012 finanziert.

Abschnitt III Schlussbestimmungen

§ 7

Verfallfristen

Die Ansprüche der Arbeitnehmer auf Auszahlung des Ausfallgeldes verfallen mit Ablauf des 31. Mai.

§ 8

Verfahren

Die Einzahlung und Verwaltung des Beitrages sowie die Erstattung des Ausfallgeldes sind im Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk geregelt.

§ 9

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche aus diesem Tarifvertrag gegen die Kasse ist der Sitz der Kasse in Wiesbaden.

§ 10

Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2006 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten, erstmalig zum 31. Dezember 2008, danach jeweils zum 31. Dezember gekündigt werden. Für den Fall der Aufhebung, wesentlichen Änderung oder Ergänzung der Saison-Kurzarbeiterregelung des Dritten Buchs Sozialgesetzbuch, kann dieser Tarifvertrag ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, jeweils zum Monatsende gekündigt werden.

Tarifvertrag zur Förderung der Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse im Dachdeckerhandwerk während der Winterperiode (TV Beschäftigungssicherung) vom 5. Dezember 1995, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 26. August 2008

Abschnitt I Geltungsbereich

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle gewerblichen Arbeitnehmer, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk

Die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien bestehende Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk (Lohnausgleichskasse Dachdecker) erhält die Aufgabe, die ganzjährige Beschäftigung im Dachdeckerhandwerk zu fördern.

Zu diesem Zwecke stellt sie Erstattungsleistungen für ein Ausfallgeld einschließlich einer Pauschalerstattung der vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialleistungen für die Monate April, Oktober und November aus Mitteln bereit, die durch Beiträge der Betriebe aufgebracht werden.

Abschnitt II Ausfallgeld

§ 3

Ausgleich für Lohnausfall und Sozialaufwand

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

2. Wird die Arbeit in diesen Monaten ausschließlich aus zwingenden Witterungsgründen an einem Tag für mindestens 1 Stunde eingestellt, so erhält der Arbeitnehmer zur Minderung seiner Lohneinbußen für jede Ausfallstunde, höchstens für 53 Stunden in jedem Kalenderjahr, ein Ausfallgeld. Für vorgesehene, aber nicht geleistete Überstunden erhält der Arbeitnehmer kein Ausfallgeld.

§ 4

Höhe der Leistungen

1. Das Ausfallgeld beträgt 75 % des durchschnittlichen Stundenlohnes. Bemessungsgrundlage für dessen Berechnung für den Monat April ist der durchschnittliche Stundenlohn, den der Arbeitnehmer in den Monaten Mai bis September des vorangegangenen Jahres erzielt hat. In den Monaten Oktober und November erhöht sich dieser durchschnittliche Stundenlohn um den Prozentsatz, um den sich der Bundesecklohn der Lohngruppe IIa) im laufenden Kalenderjahr erhöht hat.

2. Die Lohnausgleichskasse hat die von ihr auf diese Weise ermittelte Berechnungsbasis für das Ausfallgeld und dessen Höhe dem Betrieb rechtzeitig mitzuteilen.

3. In den Fällen, in denen der durchschnittliche Stundenlohn gemäß Absätze 1 und 2 nicht ermittelt werden kann, wird als Berechnungsbasis für das Ausfallgeld der vereinbarte Stundenlohn zugrunde gelegt. Bei Arbeitnehmern, die für die Ausfallstunden Leistungslohn (Akkordlohn) erhalten hätten, beträgt das Ausfallgeld 75 v. H. des vereinbarten Stundenlohnes zuzüglich 25 v. H.

4. Der Arbeitgeber hat Anspruch auf eine Pauschalerstattung der von ihm für das Ausfallgeld zu tragenden Sozialleistungen in Höhe von 23 %.

5. Die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien bestehende „Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk“ (Kasse) hat die Aufgabe, die Auszahlung des Ausfallgeldes an den Arbeitnehmer und die Pauschalerstattung gemäß Ziff. 4 an den Arbeitgeber durch Erstattung an den auszahlenden Betrieb gem. § 4 Ziff. 3 des Tarifvertrages über die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk (VTV) zu sichern.

§ 5

Fälligkeit

Das Ausfallgeld wird mit der Lohnzahlung für den Monat fällig, in dem die Ausfallstunden angefallen sind.

§ 6

Beitragsabführung

1. Der Arbeitgeber hat zur Aufbringung der Mittel einen Beitrag in Höhe von 1,0 % der Bruttolohnsumme monatlich an die Lohnausgleichskasse abzuführen. Die Kasse hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern.
2. In der Zeit ab dem 1. August 2006 wird der Beitrag ausschließlich unmittelbar bis zum Verbrauch der Treuhandmittel für die ganzjährige Beschäftigung, längstens aber bis zum 31. Dezember 2011 finanziert.

Abschnitt III Schlussbestimmungen

§ 7

Verfallfristen

Die Ansprüche der Arbeitnehmer auf Auszahlung des Ausfallgeldes verfallen mit Ablauf des 31. Mai.

§ 8

Verfahren

Die Einzahlung und Verwaltung des Beitrages sowie die Erstattung des Ausfallgeldes sind im Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk geregelt.

§ 9

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche aus diesem Tarifvertrag gegen die Kasse ist der Sitz der Kasse in Wiesbaden.

§ 10

Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2006 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten, erstmalig zum 31. Dezember 2008, danach jeweils zum 31. Dezember gekündigt werden. Für den Fall der Aufhebung, wesentlichen Änderung oder Ergänzung der Saison-Kurzarbeiterregelung des Dritten Buchs Sozialgesetzbuch, kann dieser Tarifvertrag ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, jeweils zum Monatsende gekündigt werden.

Tarifvertrag zur Förderung der Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse im Dachdeckerhandwerk während der Winterperiode (TV Beschäftigungssicherung) vom 5. Dezember 1995, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 13. Juli 2006

Abschnitt I Geltungsbereich

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle gewerblichen Arbeitnehmer, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk

Die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien bestehende Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk (Lohnausgleichskasse Dachdecker) erhält die Aufgabe, die ganzjährige Beschäftigung im Dachdeckerhandwerk zu fördern.

Zu diesem Zwecke stellt sie Erstattungsleistungen für ein Ausfallgeld einschließlich einer Pauschalerstattung der vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialleistungen für die Monate April, Oktober und November aus Mitteln bereit, die durch Beiträge der Betriebe aufgebracht werden.

Abschnitt II Ausfallgeld

§ 3

Ausgleich für Lohnausfall und Sozialaufwand

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

2. Wird die Arbeit in diesen Monaten ausschließlich aus zwingenden Witterungsgründen an einem Tag für mindestens 1 Stunde eingestellt, so erhält der Arbeitnehmer zur Minderung seiner Lohneinbußen für jede Ausfallstunde, höchstens für 53 Stunden in jedem Kalenderjahr, ein Ausfallgeld. Für vorgesehene, aber nicht geleistete Überstunden erhält der Arbeitnehmer kein Ausfallgeld.

§ 4

Höhe der Leistungen

1. Das Ausfallgeld beträgt 75 % des durchschnittlichen Stundenlohnes. Bemessungsgrundlage für dessen Berechnung für den Monat April ist der durchschnittliche Stundenlohn, den der Arbeitnehmer in den Monaten Mai bis September des vorangegangenen Jahres erzielt hat. In den Monaten Oktober und November erhöht sich dieser durchschnittliche Stundenlohn um den Prozentsatz, um den sich der Bundesecklohn der Lohngruppe IIa) im laufenden Kalenderjahr erhöht hat.

2. Die Lohnausgleichskasse hat die von ihr auf diese Weise ermittelte Berechnungsbasis für das Ausfallgeld und dessen Höhe dem Betrieb rechtzeitig mitzuteilen.

3. In den Fällen, in denen der durchschnittliche Stundenlohn gemäß Absätze 1 und 2 nicht ermittelt werden kann, wird als Berechnungsbasis für das Ausfallgeld der vereinbarte Stundenlohn zugrunde gelegt. Bei Arbeitnehmern, die für die Ausfallstunden Leistungslohn (Akkordlohn) erhalten hätten, beträgt das Ausfallgeld 75 v. H. des vereinbarten Stundenlohnes zuzüglich 25 v. H.

4. Der Arbeitgeber hat Anspruch auf eine Pauschalerstattung der von ihm für das Ausfallgeld zu tragenden Sozialleistungen in Höhe von 23 %.

5. Die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien bestehende „Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk“ (Kasse) hat die Aufgabe, die Auszahlung des Ausfallgeldes an den Arbeitnehmer und die Pauschalerstattung gemäß Ziff. 4 an den Arbeitgeber durch Erstattung an den auszahlenden Betrieb gem. § 4 Ziff. 3 des Tarifvertrages über die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk (VTV) zu sichern.

§ 5

Fälligkeit

Das Ausfallgeld wird mit der Lohnzahlung für den Monat fällig, in dem die Ausfallstunden angefallen sind.

§ 6

Beitragsabführung

Der Arbeitgeber hat zur Aufbringung der Mittel einen Beitrag in Höhe von 1,0 % der Bruttolohnsumme monatlich an die Lohnausgleichskasse abzuführen. Die Kasse hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern.

In der Zeit vom 1. Januar 2006 bis 31. Juli 2006 erhöht sich dieser Beitrag auf 1,46 %. Dieser Beitrag ist mit der Zahlung des Beitrages für den Tarifvertrag Lohnausgleich, den dieser Vertrag ablöst, geleistet.

In der Zeit ab dem 1. August 2006 wird der Beitrag ausschließlich unmittelbar bis zum Verbrauch der Treuhandmittel für die ganzjährige Beschäftigung, längstens aber bis zum 31. Dezember 2008 finanziert.

Abschnitt III Schlussbestimmungen

§ 7

Verfallfristen

Die Ansprüche der Arbeitnehmer auf Auszahlung des Ausfallgeldes verfallen mit Ablauf des 31. Mai.

§ 8

Verfahren

Die Einzahlung und Verwaltung des Beitrages sowie die Erstattung des Ausfallgeldes sind im Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk geregelt.

§ 9

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche aus diesem Tarifvertrag gegen die Kasse ist der Sitz der Kasse in Wiesbaden.

§ 10

Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2006 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten, erstmalig zum 31. Dezember 2008, danach jeweils zum 31. Dezember gekündigt werden. Für den Fall der Aufhebung, wesentlichen Änderung oder Ergänzung der Saison-Kurzarbeiterregelung des Dritten Buchs Sozialgesetzbuch, kann dieser Tarifvertrag ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, jeweils zum Monatsende gekündigt werden.

13. Monatseinkommen im Dachdeckerhandwerk

Anlage 22
(zu § 7 Absatz 1)

Tarifvertrag über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk vom 12. Juni 1992, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 7. September 2012

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblich:

Alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlich:

Alle gewerblichen Arbeitnehmer, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Lohnausgleichskasse

Die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien bestehende Lohnausgleichskasse erhält die Aufgabe, die Leistung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens an die Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk zu sichern. Die Leistungen sind durch Beiträge aufzubringen.

§ 3

Vollanspruch

1. Jeder Arbeitnehmer, dessen Beschäftigungsverhältnis im Dachdeckerhandwerk am 30. November des laufenden Kalenderjahres 12 Monate ununterbrochen besteht, hat Anspruch auf Zahlung eines vollen Teiles eines 13. Monatseinkommens sowie eines Arbeitgeberbeitrages zur Finanzierung von Altersvorsorgeleistungen i. S. des § 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge (BetrAVG).

2. Unterbrechungen von insgesamt höchstens 10 Arbeitstagen im Bemessungszeitraum (= Dezember des Vorjahres bis November des Kalenderjahres) sind für das Entstehen des Vollanspruchs unschädlich, auch wenn die Fehlzeit am Stichtag 30. November besteht.

3. Grundwehr- und Ersatzdienstzeiten sowie Zeiten des Besuchs einer vom Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks anerkannten Ausbildungsstätte gelten bei einem ruhenden Arbeitsverhältnis nicht als Unterbrechungen.

§ 4

Höhe des Anspruchs

Die Höhe des Anspruchs auf einen vollen Teil eines 13. Monatseinkommens beträgt das Fünzigfache des effektiven Bruttodurchschnittsstundenlohnes gemäß § 3 Nr. 4 des Tarifvertrages über die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk (VTV), für das Beitrittsgebiet nach dem Einigungsvertrag das Vierzigfache. Die Höhe des Arbeitgeberbeitrages zur Finanzierung der Altersvorsorge beträgt für alle Arbeitnehmer das Dreiunddreißigfache des effektiven Bruttodurchschnittsstundenlohnes gem. § 3 Nr. 4 des Tarifvertrages über die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk.

§ 5

Fälligkeit und Auszahlung

Die Zahlung wird fällig mit der Lohnabrechnung für den Monat November.

§ 6

Teilansprüche

1. Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis im Dachdeckerhandwerk am 30. November mindestens ununterbrochen 3 Monate besteht, haben Anspruch auf 1/12 des in § 3 genannten Betrages für jeden Beschäftigungsmonat. Als Beschäftigungsmonat gilt jeder Monat, in dem das Beschäftigungsverhältnis wenigstens 12 Arbeitstage bestand. Samstage gelten nicht als Arbeitstage.

2. Dem ohne eigene Veranlassung nach mindestens dreimonatiger ununterbrochener Beschäftigung aus dem Dachdeckerhandwerk ausscheidenden Arbeitnehmer (z. B. betriebsbedingte Kündigung des Arbeitgebers, Verrentung, Grundwehr- oder Ersatzdienst) stehen so viele 1/12 des Vollanspruchs zu, wie er im Bemessungszeitraum im Betrieb beschäftigt war.

Der Teilanspruch ist beim Ausscheiden fällig.

3. Sofern bereits gemäß Ziffer 1 und 2 entstandene Ansprüche im laufenden Kalenderjahr abgewickelt worden sind, werden diese auf die weiteren Teilleistungen angerechnet.

4. Ein Dachdecker-Geselle, der im Kalenderjahr seine Lehrlingsausbildung durch Bestehen der Gesellenprüfung beendet und am Stichtag 30. November bei seinem Ausbildungsbetrieb beschäftigt ist, erhält einen Vollanspruch von 12/12, berechnet nach seinem durchschnittlichen Gesellenlohn entsprechend § 4.

Der Arbeitgeber hat die ununterbrochene Weiterbeschäftigung der Lohnausgleichskasse zu melden.

§ 7

Anspruchsminderung

Selbstverschuldete Fehltage, z. B. „Bummeltage“, mindern den Anspruch um 1/120.

§ 8

Berechnungsbasis

1. Berechnungsbasis des Anspruchs ist der Bruttolohn des Arbeitnehmers in den Monaten April bis September des laufenden Kalenderjahres.

2. Steht wegen Ausscheidens, langer Krankheit oder Neueinstellung des Arbeitnehmers der Berechnungszeitraum ganz oder teilweise nicht zur Verfügung, so berechnet sich der Anspruch auf der Basis des Durchschnittsstundenlohnes der letzten drei Beschäftigungsmonate, die dem Monat, in dem die Fälligkeit liegt, vorangehen; in allen anderen Fällen auf der Basis des letzten vollständigen Berechnungsmonats, der zur Berechnung zur Verfügung steht.

3. Die Berechnung richtet sich jeweils nach dem Bruttolohn gem. § 4.

§ 9

Teilzeitbeschäftigung

Ist die regelmäßige Arbeitszeit geringer als die tarifliche (Teilzeitbeschäftigung), so mindert sich der Anspruch im Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit. Dies gilt auch für ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach dem Altersteilzeitgesetz.

§ 10

Anrechenbarkeit

Der Anspruch auf einen Teil eines vollen 13. Monatseinkommens kann auf betrieblich gewährtes Weihnachtsgeld, 13. Monatsgehalt oder Zahlungen, die diesen Charakter haben, angerechnet werden. Eine Anrechnung des Beitrages zur Finanzierung der Altersvorsorgeleistungen auf Beiträge des Arbeitgebers zu einer anderen betrieblichen Altersvorsorge ist ausgeschlossen.

§ 11

Verfahren

1. Die Abwicklung der Ansprüche erfolgt durch die Lohnausgleichskasse des Dachdeckerhandwerks. Der Arbeitgeber hat zur Aufbringung der Mittel für die Leistungen nach den §§ 3 und 6 monatlich 3,5 % in den alten Bundesländern und 3,15 % im Beitrittsgebiet der Bruttolohnsumme an die Lohnausgleichskasse abzuführen. Ab dem 1. Januar 2013 beträgt der Beitrag monatlich 4,3 v.H. in den alten Bundesländern und 3,95 v.H. im Beitrittsgebiet.

2. Die Kasse hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern. Die Einzahlung und die Verwaltung des Beitrages sowie die Erstattung des 13. Monatseinkommens an die Arbeitgeber und die Verwendung des Arbeitgeberanteils zur Finanzierung der Altersversorgung werden im Tarifvertrag über die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk (VTV) geregelt.

3. Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung nach § 4 Satz 2 erfolgt über die Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks mit Sitz in Wiesbaden. Das Nähere regelt der Tarifvertrag über eine Altersversorgung für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk.

§ 12

Erstattung von Sozialaufwendungen

Der Arbeitgeber erhält für die Sozialaufwendungen, die auf den Teil eines 13. Monatseinkommens entfallen, einen Zuschuss von der Lohnausgleichskasse des Dachdeckerhandwerks. Die Höhe und der Zeitraum, für welchen ein Zuschuss zu den Sozialaufwendungen gezahlt wird, wird durch den Vorstand der Lohnausgleichskasse festgelegt.

§ 13

Lehrlinge

Für Lehrlinge ist der Anspruch in einem gesonderten Tarifvertrag geregelt.

§ 14

Verfallfristen

Abweichend von § 54 Ziff. 1 Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk verfallen Ansprüche der Arbeitnehmer, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht wurden.

Der Anspruch auf Finanzierung einer Altersvorsorgeleistung verjährt in zwei Jahren. Die Verjährungsfrist beginnt mit dem Schluss des Kalendermonats, in dem der Anspruch entstanden ist. Die Bestimmungen des § 54 Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk gelten insoweit nicht.

§ 15

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand ist der Sitz der Kasse.

§ 16

Laufdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 1992 in Kraft. Er ist kündbar mit einer Frist von 3 Monaten, erstmals zum 31. Dezember 1993.

2. Ist dieser Tarifvertrag gekündigt worden, so bleibt er auch für neu abgeschlossene Beschäftigungsverhältnisse solange in Kraft, bis sich die Tarifvertragsparteien auf einen neuen Tarifvertrag geeinigt haben.

Anlage 23

(zu § 7 Absatz 2)

Tarifvertrag über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk vom 12. Juni 1992, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 15. Juli 2010

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblich:

Alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlich:

Alle gewerblichen Arbeitnehmer, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Lohnausgleichskasse

Die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien bestehende Lohnausgleichskasse erhält die Aufgabe, die Leistung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens an die Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk zu sichern. Die Leistungen sind durch Beiträge aufzubringen.

§ 3

Vollanspruch

1. Jeder Arbeitnehmer, dessen Beschäftigungsverhältnis im Dachdeckerhandwerk am 30. November des laufenden Kalenderjahres 12 Monate ununterbrochen besteht, hat Anspruch auf Zahlung eines vollen Teiles eines 13. Monatseinkommens sowie eines Arbeitgeberbeitrages zur Finanzierung von Altersvorsorgeleistungen i. S. des § 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge (BetrAVG).

2. Unterbrechungen von insgesamt höchstens 10 Arbeitstagen im Bemessungszeitraum (= Dezember des Vorjahres bis November des Kalenderjahres) sind für das Entstehen des Vollanspruchs unschädlich, auch wenn die Fehlzeit am Stichtag 30. November besteht.

3. Grundwehr- und Ersatzdienstzeiten sowie Zeiten des Besuchs einer vom Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks anerkannten Ausbildungsstätte gelten bei einem ruhenden Arbeitsverhältnis nicht als Unterbrechungen.

§ 4

Höhe des Anspruchs

Die Höhe des Anspruchs auf einen vollen Teil eines 13. Monatseinkommens beträgt das Fünfzigfache des effektiven Bruttodurchschnittsstundenlohnes gemäß § 3 Nr. 4 des Tarifvertrages über die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk (VTV), für das Beitrittsgebiet nach dem Einigungsvertrag das Vierzigfache. Die Höhe des Arbeitgeberbeitrages zur Finanzierung der Altersvorsorge beträgt für alle Arbeitnehmer das Dreiunddreißigfache des effektiven Bruttodurchschnittsstundenlohnes gem. § 3 Nr. 4 des Tarifvertrages über die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk.

§ 5

Fälligkeit und Auszahlung

Die Zahlung wird fällig mit der Lohnabrechnung für den Monat November.

§ 6

Teilansprüche

1. Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis im Dachdeckerhandwerk am 30. November mindestens ununterbrochen 3 Monate besteht, haben Anspruch auf 1/12 des in § 3 genannten Betrages für jeden Beschäftigungsmonat. Als Beschäftigungsmonat gilt jeder Monat, in dem das Beschäftigungsverhältnis wenigstens 12 Arbeitstage bestand. Samstage gelten nicht als Arbeitstage.

2. Dem ohne eigene Veranlassung nach mindestens dreimonatiger ununterbrochener Beschäftigung aus dem Dachdeckerhandwerk ausscheidenden Arbeitnehmer (z. B. betriebsbedingte Kündigung des Arbeitgebers, Verrentung, Grundwehr- oder Ersatzdienst) stehen so viele 1/12 des Vollanspruchs zu, wie er im Bemessungszeitraum im Betrieb beschäftigt war.

Der Teilanspruch ist beim Ausscheiden fällig.

3. Sofern bereits gemäß Ziffer 1 und 2 entstandene Ansprüche im laufenden Kalenderjahr abgewickelt worden sind, werden diese auf die weiteren Teilleistungen angerechnet.

4. Ein Dachdecker-Geselle, der im Kalenderjahr seine Lehrlingsausbildung durch Bestehen der Gesellenprüfung beendet und am Stichtag 30. November bei seinem Ausbildungsbetrieb beschäftigt ist, erhält einen Vollanspruch von 12/12, berechnet nach seinem durchschnittlichen Gesellenlohn entsprechend § 4.

Der Arbeitgeber hat die ununterbrochene Weiterbeschäftigung der Lohnausgleichskasse zu melden.

§ 7

Anspruchsminderung

Selbstverschuldete Fehltage, z. B. „Bummeltage“, mindern den Anspruch um 1/120.

§ 8

Berechnungsbasis

1. Berechnungsbasis des Anspruchs ist der Bruttolohn des Arbeitnehmers in den Monaten April bis September des laufenden Kalenderjahres.

2. Steht wegen Ausscheidens, langer Krankheit oder Neueinstellung des Arbeitnehmers der Berechnungszeitraum ganz oder teilweise nicht zur Verfügung, so berechnet sich der Anspruch auf der Basis des Durchschnittsstundenlohnes der letzten drei Beschäftigungsmonate, die dem Monat, in dem die Fälligkeit liegt, vorangehen; in allen anderen Fällen auf der Basis des letzten vollständigen Berechnungsmonats, der zur Berechnung zur Verfügung steht.

3. Die Berechnung richtet sich jeweils nach dem Bruttolohn gem. § 4.

§ 9

Teilzeitbeschäftigung

Ist die regelmäßige Arbeitszeit geringer als die tarifliche (Teilzeitbeschäftigung), so mindert sich der Anspruch im Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit. Dies gilt auch für ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach dem Altersteilzeitgesetz.

§ 10

Anrechenbarkeit

Der Anspruch auf einen Teil eines vollen 13. Monatseinkommens kann auf betrieblich gewährtes Weihnachtsgeld, 13. Monatsgehalt oder Zahlungen, die diesen Charakter haben, angerechnet werden. Eine Anrechnung des Beitrages zur Finanzierung der Altersvorsorgeleistungen auf Beiträge des Arbeitgebers zu einer anderen betrieblichen Altersvorsorge ist ausgeschlossen.

§ 11

Verfahren

1. Die Abwicklung der Ansprüche erfolgt durch die Lohnausgleichskasse des Dachdeckerhandwerks. Der Arbeitgeber hat zur Aufbringung der Mittel für die Leistungen nach den §§ 3 und 6 monatlich 3,5 % in den alten Bundesländern und 3,15 % im Beitrittsgebiet der Bruttolohnsumme an die Lohnausgleichskasse abzuführen. Ab dem 1. Januar 2015 beträgt der Beitrag monatlich 3,7 % in den alten Bundesländern und 3,35 % im Beitrittsgebiet.

2. Die Kasse hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern. Die Einzahlung und die Verwaltung des Beitrages sowie die Erstattung des 13. Monatseinkommens an die Arbeitgeber und die Verwendung des Arbeitgeberanteils zur Finanzierung der Altersversorgung werden im Tarifvertrag über die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk (VTV) geregelt.

3. Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung nach § 4 Satz 2 erfolgt über die Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks mit Sitz in Wiesbaden. Das Nähere regelt der Tarifvertrag über eine Altersversorgung für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk.

§ 12

Erstattung von Sozialaufwendungen

Der Arbeitgeber erhält für die Sozialaufwendungen, die auf den Teil eines 13. Monatseinkommens entfallen, einen Zuschuss von der Lohnausgleichskasse des Dachdeckerhandwerks. Die Höhe und der Zeitraum, für welchen ein Zuschuss zu den Sozialaufwendungen gezahlt wird, wird durch den Vorstand der Lohnausgleichskasse festgelegt.

§ 13

Lehrlinge

Für Lehrlinge ist der Anspruch in einem gesonderten Tarifvertrag geregelt.

§ 14

Verfallfristen

Abweichend von § 54 Ziff. 1 Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk verfallen Ansprüche der Arbeitnehmer, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht wurden.

Der Anspruch auf Finanzierung einer Altersvorsorgeleistung verjährt in zwei Jahren. Die Verjährungsfrist beginnt mit dem Schluss des Kalendermonats, in dem der Anspruch entstanden ist. Die Bestimmungen des § 54 Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk gelten insoweit nicht.

§ 15

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand ist der Sitz der Kasse.

§ 16

Laufdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 1992 in Kraft. Er ist kündbar mit einer Frist von 3 Monaten, erstmals zum 31. Dezember 1993.

2. Ist dieser Tarifvertrag gekündigt worden, so bleibt er auch für neu abgeschlossene Beschäftigungsverhältnisse solange in Kraft, bis sich die Tarifvertragsparteien auf einen neuen Tarifvertrag geeinigt haben.

Tarifvertrag über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk vom 12. Juni 1992, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 21. August 2003

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblich:

Alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlich:

Alle gewerblichen Arbeitnehmer, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Lohnausgleichskasse

Die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien bestehende Lohnausgleichskasse erhält die Aufgabe, die Leistung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens an die Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk zu sichern. Die Leistungen sind durch Beiträge aufzubringen.

§ 3

Vollanspruch

1. Jeder Arbeitnehmer, dessen Beschäftigungsverhältnis im Dachdeckerhandwerk am 30. November des laufenden Kalenderjahres 12 Monate ununterbrochen besteht, hat Anspruch auf Zahlung eines vollen Teiles eines 13. Monatseinkommens.

2. Unterbrechungen von insgesamt höchstens 10 Arbeitstagen im Bemessungszeitraum (= Dezember des Vorjahres bis November des Kalenderjahres) sind für das Entstehen des Vollanspruchs unschädlich, auch wenn die Fehlzeit am Stichtag 30. November besteht.

3. Grundwehr- und Ersatzdienstzeiten sowie Zeiten des Besuchs einer vom Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks anerkannten Ausbildungsstätte gelten bei einem ruhenden Arbeitsverhältnis nicht als Unterbrechungen.

§ 4

Höhe des Anspruchs

Die Höhe des Anspruchs beträgt das Fünfundsiebzigfache des effektiven Bruttodurchschnittsstundenlohnes gem. § 3 Nr. 4 des Tarifvertrages über das Verfahren für den Lohnausgleich, die Zusatzversorgung, die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens und des Beitragseinzuges für die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk*, für das Beitrittsgebiet nach dem Einigungsvertrag das Fünfundsechzigfache.

Für die Leistungsperioden 2000 und 2001 erhöht sich der Anspruch auf das Achtzigfache in den alten Bundesländern und auf das Siebzigfache im Beitrittsgebiet.

§ 5

Fälligkeit und Auszahlung

Die Zahlung wird fällig mit der Lohnabrechnung für den Monat November.

§ 6

Teilansprüche

1. Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis im Dachdeckerhandwerk am 30. November mindestens ununterbrochen 3 Monate besteht, haben Anspruch auf 1/12 des in § 3 genannten Betrages für jeden Beschäftigungsmonat. Als Beschäftigungsmonat gilt jeder Monat, in dem das Beschäftigungsverhältnis wenigstens 12 Arbeitstage bestand. Samstage gelten nicht als Arbeitstage.

2. Dem ohne eigene Veranlassung nach mindestens dreimonatiger ununterbrochener Beschäftigung aus dem Dachdeckerhandwerk ausscheidenden Arbeitnehmer (z. B. betriebsbedingte Kündigung des Arbeitgebers, Verrentung, Grundwehr- oder Ersatzdienst) stehen so viele 1/12 des Vollanspruchs zu, wie er im Bemessungszeitraum im Betrieb beschäftigt war.

* Der Tarifvertrag wurde umbenannt in „Tarifvertrag über die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk“.

Der Teilanspruch ist beim Ausscheiden fällig.

3. Sofern bereits gemäß Ziffer 1 und 2 entstandene Ansprüche im laufenden Kalenderjahr abgewickelt worden sind, werden diese auf die weiteren Teilleistungen angerechnet.

4. Ein Dachdecker-Geselle, der im Kalenderjahr seine Lehrlingsausbildung durch Bestehen der Gesellenprüfung beendet und am Stichtag 30. November bei seinem Ausbildungsbetrieb beschäftigt ist, erhält einen Vollanspruch von 12/12, berechnet nach seinem durchschnittlichen Gesellenlohn entsprechend § 4.

Der Arbeitgeber hat die ununterbrochene Weiterbeschäftigung der Lohnausgleichskasse zu melden.

§ 7

Anspruchsminderung

Selbstverschuldete Fehltage, z. B. „Bummeltage“, mindern den Anspruch um 1/120.

§ 8

Berechnungsbasis

1. Berechnungsbasis des Anspruchs ist der Bruttolohn des Arbeitnehmers in den Monaten April bis September des laufenden Kalenderjahres.

2. Steht wegen Ausscheidens, langer Krankheit oder Neueinstellung des Arbeitnehmers der Berechnungszeitraum ganz oder teilweise nicht zur Verfügung, so berechnet sich der Anspruch auf der Basis des Durchschnittsstundenlohnes der letzten drei Beschäftigungsmonate, die dem Monat, in dem die Fälligkeit liegt, vorangehen; in allen anderen Fällen auf der Basis des letzten vollständigen Berechnungsmonats, der zur Berechnung zur Verfügung steht.

3. Die Berechnung richtet sich jeweils nach dem Bruttolohn gem. § 4.

§ 9

Teilzeitbeschäftigung

Ist die regelmäßige Arbeitszeit geringer als die tarifliche (Teilzeitbeschäftigung), so mindert sich der Anspruch im Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit. Dies gilt auch für ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach dem Altersteilzeitgesetz.

§ 10

Anrechenbarkeit

Der Anspruch kann auf betriebliches gewährtes Weihnachtsgeld, 13. Monatsgehalt oder Zahlungen, die diesen Charakter haben, angerechnet werden.

§ 11

Verfahren

1. Die Abwicklung der Ansprüche erfolgt durch die Lohnausgleichskasse des Dachdeckerhandwerks. Der Arbeitgeber hat zur Aufbringung der Mittel für die Leistungen nach den §§ 3 und 6 monatlich 3,5 % in den alten Bundesländern und 3,15 % im Beitrittsgebiet der Bruttolohnsumme an die Lohnausgleichskasse abzuführen.

2. Die Kasse hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern. Die Kasse ermittelt nach dem Eingang der Meldungen unverzüglich, in der Regel bis zum 15. November des Kalenderjahres, die Höhe des Anspruchs und zahlt den Betrag umgehend an die Betriebe aus. Die Einzahlung und die Verwaltung des Beitrages sowie die Erstattung des 13. Monatseinkommens an die Arbeitgeber werden im Tarifvertrag über die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk (VTV) geregelt.

§ 12

Erstattung von Sozialaufwendungen

Der Arbeitgeber erhält für die Sozialaufwendungen, die auf den Teil eines 13. Monatseinkommens entfallen, einen Zuschuss von der Lohnausgleichskasse des Dachdeckerhandwerks. Die Höhe und der Zeitraum, für welchen ein Zuschuss zu den Sozialaufwendungen gezahlt wird, wird durch den Vorstand der Lohnausgleichskasse festgelegt.

§ 13

Lehrlinge

Für Lehrlinge ist der Anspruch in einem gesonderten Tarifvertrag geregelt.

§ 14

Verfallfristen

Abweichend von § 54 Ziff. 1 Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk verfallen Ansprüche der Arbeitnehmer, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht wurden.

§ 15

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand ist der Sitz der Kasse.

§ 16

Laufdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 1992 in Kraft. Er ist kündbar mit einer Frist von 3 Monaten, erstmals zum 31. Dezember 1993.
2. Ist dieser Tarifvertrag gekündigt worden, so bleibt er auch für neu abgeschlossene Beschäftigungsverhältnisse solange in Kraft, bis sich die Tarifvertragsparteien auf einen neuen Tarifvertrag geeinigt haben.
3. Der Tarifvertrag über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens im Dachdeckerhandwerk vom 27. November 1990 in der Fassung vom 18. März 1991 wird für die Zeit vom 1. Januar 1992 bis zum 30. Juni 1992 wieder in Kraft gesetzt.

Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk

Anlage 25

(zu § 8 Absatz 1)

Auszug aus dem

Tarifvertrag über die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk vom 19. Juni 2012, geändert durch Tarifvertrag vom 7. September 2012

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich

Abschnitt I: Ansprüche des Auszubildenden gegen den Arbeitgeber

§ 2 Geltung der Rahmentarifverträge

§ 3 Ausbildungsvergütung

§ 4 Freistellung

§ 5 Ausbildung auf auswärtigen Baustellen und in überbetrieblichen Ausbildungsstätten

§ 6 Fahrtkosten bei überbetrieblicher Ausbildung

§ 7 Urlaub

§ 8 Schutzkleidung und persönliche Schutzausrüstung

§ 9 Ausschlussfristen

Abschnitt II: Erstattung von Ausbildungskosten

§ 10 Gebühren der überbetrieblichen Ausbildung

§ 11 Lohnausgleichskasse des Dachdeckerhandwerks

§ 12 Meldung des Ausbildungsverhältnisses

§ 13 Erstattung der Kosten überbetrieblicher Ausbildung

§ 14 Eintragung der überbetrieblichen Ausbildungsstätte

§ 15 Verfahren bei Erstattung

§ 16 Verfahrensvereinfachung

§ 17 Verfall und Verjährung

Abschnitt III: Beitrag und Schlussbestimmung

§ 18 Beitrag

§ 19 Erfüllungsort und Gerichtsstand

§ 20 Änderung der Voraussetzung

§ 21 Inkrafttreten und Laufdauer

§ 1

Geltungsbereich

(1) Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

(2) Fachlicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

(3) Persönlicher Geltungsbereich:

Auszubildende, die in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf im Sinne des § 4 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und des § 25 der Handwerksordnung (HwO) ausgebildet werden.

Abschnitt I:

Ansprüche des Auszubildenden gegen den Arbeitgeber

[...]

§ 3

Ausbildungsvergütung

(1) Auszubildende haben Anspruch auf eine monatliche Ausbildungsvergütung, deren Höhe in dem Tarifvertrag über die Ausbildungsvergütung im Dachdeckerhandwerk festgelegt wird

(2) Hat der Auszubildende eine berufsfeldbezogene Ausbildung im Berufsgrundbildungsjahr oder eine einjährige Berufsfachschule absolviert, so ist ihm die Ausbildungsvergütung zu zahlen, die sich aufgrund der Anrechnung dieser Ausbildungszeit nach der Anrechnungsverordnung vom 17. Juli 1978 in der jeweils geltenden Fassung bzw. aus den Anrechnungsverordnungen der Länder ergibt. Werden dem Auszubildenden aufgrund einer vorherigen Berufsausbildung Ausbildungszeiten angerechnet, so gilt Satz 1 entsprechend.

(3) Die Ausbildungsvergütung wird für jede vom Auszubildenden schuldhaft versäumte Stunde der Ausbildungszeit um 1/169 gekürzt.

- (4) Auszubildende, die ihre Prüfung vor Abschluss der Ausbildungszeit bestanden haben, ist der entsprechende Lohn ihrer Berufsgruppe nach dem RTV ab dem Tag zu zahlen, der der Prüfung folgt.
- (5) Wird die vertraglich vereinbarte Ausbildungszeit verlängert, so ist für die Dauer der Verlängerung die Ausbildungsvergütung des letzten Ausbildungsjahres weiter zu zahlen.
- (6) Für Zeiten der Ausbildung in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte ist die Ausbildungsvergütung ungekürzt fortzuzahlen. Absatz 2 bleibt unberührt.

[...]

§ 5

Ausbildung auf auswärtigen Baustellen und in überbetrieblichen Ausbildungsstätten

Der Arbeitgeber hat für die Dauer der Beschäftigung auf auswärtigen Baustellen für die Unterbringung und Verpflegung des Auszubildenden zu sorgen, sofern keine tägliche Rückkehr erfolgt.

§ 6

Fahrtkosten bei überbetrieblicher Ausbildung

Der Auszubildende hat Anspruch auf Erstattung der ihm entstandenen Kosten für die Fahrt von der Wohnung zur überbetrieblichen Ausbildungsstätte mit dem günstigsten öffentlichen Verkehrsmittel; bei Benutzung des eigenen PKWs, die mit dem Arbeitgeber abzustimmen ist, erhält der Auszubildende eine Fahrtkostenabgeltung in Höhe der steuerlichen Pauschalsätze, zurzeit in Höhe von 0,30 € pro gefahrenen Kilometer, erstattet.

§ 7

Urlaub

[...]

- (7) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.
- (8) Für die Dauer des Urlaubs ist die Ausbildungsvergütung ungekürzt fortzuzahlen.
- (9) Der Auszubildende erhält ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 25 v. H. der Ausbildungsvergütung.

[...]

§ 9

Ausschlussfrist

1. Alle beidseitigen Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis und solche, die mit dem Ausbildungsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Auszubildenden, die während eines anhängigen Kündigungsschutzverfahrens fällig werden und von seinem Ausgang abhängen.

§ 10

Gebühren der überbetrieblichen Ausbildung

Für Zeiten, in denen der Auszubildende in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte ausgebildet wird, hat der Arbeitgeber die von der Ausbildungsstätte festgesetzten Nutzungsentgelte (Gebühren) für Ausbildung – bei Internatsunterbringung – für Unterkunft und Verpflegung zu entrichten. Für jedes versäumte Tagewerk und für jeden versäumten Unterbringungstag mindert sich die Gebühr um einen Tagessatz.

Abschnitt II:

Erstattung von Ausbildungskosten

§ 11

Lohnausgleichskasse des Dachdeckerhandwerks

Die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien bestehende Lohnausgleichskasse des Dachdeckerhandwerks (LAK), Wiesbaden, hat die Aufgabe, 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 dadurch zu sichern, dass sie die Ausbildungskosten nach Maßgabe dieses Tarifvertrages erstattet.

§ 12

Meldung des Ausbildungsverhältnisses

1. Für jeden Auszubildenden, der sich in einem anerkannten Ausbildungsverhältnis befindet, hat der Arbeitgeber der LAK spätestens bei Beginn des Ausbildungsverhältnisses eine von der Innung oder der Handwerkskammer bestätigte Abschrift des Ausbildungsvertrages bei der für ihn zuständigen anerkannten Ausbildungsstätte einzureichen. Soweit nicht bereits im Ausbildungsvertrag enthalten, hat der Arbeitgeber mitzuteilen:

1. Name, Vorname, Geburtsdatum, Geburtsort und Adresse des Hauptwohnsitzes des Auszubildenden,
2. Ausbildungsberuf,
3. Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns und des vereinbarten Ausbildungsendes,
4. eine vorangegangene Berufsausbildung und deren Bezeichnung,
5. die vereinbarte Ausbildungsvergütung.

2. Änderungen, die das Ausbildungsverhältnis betreffen (z. B. vorzeitiger Abbruch, Verlängerung usw.) sind der LAK sowie der anerkannten Ausbildungsstätte unverzüglich mitzuteilen.

3. Der Arbeitgeber hat der LAK den Zeitpunkt des Bestehens der Gesellenprüfung mitzuteilen. Die LAK erstellt aufgrund dieser Meldung eine Bescheinigung über die in Abs. 1 und 2 enthaltenen Angaben, die der Arbeitgeber nach Prüfung dem Auszubildenden auszuhändigen hat. Ergeben sich bei den Prüfungen Korrekturnotwendigkeiten, sind diese Korrekturen umgehend der LAK mitzuteilen, die eine erneute Bescheinigung ausstellt.

§ 13

Erstattung der Kosten überbetrieblicher Ausbildung

(1) Die LAK erstattet:

1. Dem ausbildenden Arbeitgeber nach Ablauf eines Ausbildungsjahres die an den Auszubildenden ausgezahlten Ausbildungsvergütungen, wenn eine angemessene Ausbildungsvergütung im Sinne des § 17 Berufsbildungsgesetz gezahlt wird. Die Erstattungsleistung der LAK erfolgt bis zu einem Betrag, der dem Fünffachen der für das erste, dem Dreifachen für das zweite und dem Einfachen für das dritte Ausbildungsjahr der tariflich vereinbarten monatlichen Ausbildungsvergütung entspricht.

Bei einem Wechsel des Ausbildungsbetriebs erfolgt die Erstattung anteilig an den im jeweiligen Ausbildungsjahr zuletzt ausbildenden Arbeitgeber. Werden dem Auszubildenden aufgrund einer schulischen oder vorherigen Berufsausbildung Ausbildungszeiten angerechnet, erstattet die LAK den für das erste und zweite Ausbildungsjahr vorgesehenen Erstattungsbetrag.

Die Erstattungsansprüche bestehen ungeachtet möglicher Ansprüche des Arbeitgebers gegen Dritte auf Ersatz der Kosten der im Krankheitsfall fortgezählten Ausbildungsvergütung.

Die Erstattung der Ausbildungsvergütung setzt voraus, dass der LAK der Ausbildungsvertrag vorgelegen hat. Auf einem von der LAK zur Verfügung gestellten Formular ist die Höhe der gezahlten Ausbildungsvergütung mitzuteilen und das Bestehen des Ausbildungsverhältnisses gegenüber der LAK durch Übersendung der Abrechnung der Ausbildungsvergütung für den letzten Monat des jeweiligen Ausbildungsjahres nachzuweisen. Auf dem Erstattungsformular hat der Arbeitgeber durch Unterschrift zu bestätigen, dass die angegebene Ausbildungsvergütung auch an den Auszubildenden ausgezahlt wurde.

2. Dem ausbildenden Arbeitgeber nach Ablauf des ersten Gesellenjahres einen Betrag in Höhe eines Monatslohnes (169 Stunden), wenn der Arbeitgeber mit einem bei ihm ausgebildeten Auszubildenden unmittelbar nach bestandener Gesellenprüfung ein Arbeitsverhältnis für mindestens 12 Monate abschließt. Der Erstattungsbetrag errechnet sich auf Basis des in diesem Zeitraum nachweislich unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen gezahlten individuellen Stundenlohnes. Die Erstattungszahlung wird zum 30. September fällig, es sei denn, die zwölfmonatige Beschäftigung ist erst zu einem späteren Zeitpunkt erfüllt, dann zu diesem.

3. Dem anerkannten Träger der überbetrieblichen Ausbildungsstätte nach Abschluss der Ausbildungsmaßnahme die Kosten für jeden Auszubildenden pro Ausbildungstagewerk pauschal in Höhe von 20,45 €, jedoch auf Nachweis höherer Kosten bis zu höchstens 50,00 € je Ausbildungstagewerk.

Im Falle der Internatsunterbringung zusätzlich pauschal 12,78 € je Kalendertag für Kost und Logis, sowie bei einem entsprechenden Nachweis höherer Kosten bis zu höchstens 25,00 € je Kalendertag.

Die Kasse kann bei Nachweis höherer Kosten außerdem das Testat eines Wirtschaftsprüfers fordern.

Kosten der überbetrieblichen Ausbildungsstätte und des Internats sind insbesondere:

a) Personalkosten

1. Vergütung der Angestellten

2. Löhne der Arbeiter

3. Beschäftigungsentgelt, Aufwendung für nebenamtlich und nebenberufliche Tätige

4. Unterstützungs- und Fürsorgeleistungen

b) Sachkosten

1. Geschäftsbedarf
2. Bücher, Zeitschriften
3. Post- und Fernmeldegebühren
4. Haltung von Fahrzeugen und dergleichen
5. Bewirtschaftung der Kunststücke, Gebäude und Räume
6. Mieten für Geräte und zusätzlichen Raumbedarf
7. Verbrauchsmittel
8. Lehr- und Lernmittel
9. Dienstreisen

c) Abschreibung auf Sachanlagen, soweit diese von einem Träger der Ausbildungsstätte oder von dieser finanziert worden sind in steuerlich zulässiger Höhe, und Zinsen.

Bildet die überbetriebliche Ausbildungsstätte nur Auszubildende aus, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden (Dachdeckerausbildung), so sind erstattungsfähige Kosten je Ausbildungstagewerk die im Haushaltsjahr angefallenen Kosten der Ausbildungsstätte geteilt durch die Zahl der im Haushaltsjahr angefallenen Ausbildungstagewerke.

Findet nicht nur Dachdeckerausbildung statt, so sind aus den Kosten der Ausbildungsstätte die Gemeinkosten und die unmittelbar der Dachdeckerausbildung zuzuordnenden Kosten abzusondern. Erstattungsfähige Kosten wie Ausbildungstagewerk sind:

- a) Die Gemeinkosten geteilt durch die Zahl aller in der Ausbildungsstätte im Haushaltsjahr angefallen sind. Ausbildungstagewerke (Aus- und Fortbildungstagewerke).
- b) Die unmittelbar der Dachdeckerausbildung zuzuordnenden Kosten geteilt durch die Zahl der Ausbildungstagewerke, die im Haushaltsjahr auf Auszubildende des Dachdeckerhandwerks entfallen sind.

Die Unterbringungskosten sind getrennt von den Ausbildungskosten zu erfassen. Die Unterbringungskosten eines mit der Ausbildungsstätte verbundenen Internats setzen sich aus einem Anteil an den Gemeinkosten des gesamten Ausbildungszentrums und den unmittelbar der Unterbringung und Verpflegung zuzuordnenden Kosten zusammen. Für die Ermittlung der Unterbringungskosten je Tag in Internaten, in denen nur Auszubildende aus Dachdeckerbetrieben untergebracht und verpflegt werden, gilt Abs. 3, in den übrigen Fällen Abs. 4 entsprechend.

Diese Kosten vermindern sich um gewährte Ausbildungsfördermittel des Bundes, der Länder und andere öffentliche-rechtlicher Gebietskörperschaften, die auf das Ausbildungstagewerk auf die internatsmäßige Unterbringung das von diesem Tarifvertrag erfassten Auszubildenden entfallen.

(2) Voraussetzung für die Erstattung der Tagespauschalen nach Abs. 1 Ziff. 1 und 2 ist, dass

1. die Ausbildung in einer anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte durchgeführt wird. Dies setzt voraus, dass die Ausbildungsstätte in der bei der LAK geführten Liste eingetragen ist. Die Eintragung erfolgt auf Antrag einer der Tarifvertragsparteien,
2. die Durchführung einer überbetriebliche Ausbildung mit einer zusammenhängenden Unterweisung 40 Stunden je Woche oder eines anerkannten Lehrganges von kürzerer Ausbildungsdauer im Vollzeitunterricht umfasst,
3. die Ausbildungsstätte die tatsächliche Anwesenheit des Auszubildenden in der Ausbildungsstätte je Unterweisungstag bzw. je Kalendertag bei internatsmäßiger Unterbringung bestätigt,
4. die in § 15 aufgeführten Anforderungen erfüllt sind.

(3) Ist in einem Bundesland das schulische Berufsgrundbildungsjahr in Anrechnung auf die dreijährige Ausbildungszeit zwingend eingeführt, gilt anstelle von Abs. 1 Ziff. 1 und 2 folgende Regelung für die Kostenerstattung im ersten Ausbildungsjahr (schulisches Berufsgrundbildungsjahr BGJ):

Der Träger der überbetrieblichen Ausbildung im zweiten und dritten Ausbildungsjahr erhält zur Abgeltung der Schulungen im ersten Ausbildungsjahr einen Betrag von 40,90 € je Beschäftigten. Maßgeblich ist die Anzahl der Empfänger des 13. Monatseinkommens nach der Statistik der Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk für den jeweils letzten abgerechneten Lohnabrechnungszeitraum.

Diese Pauschale ist nach Vereinbarung der zuständigen Tarifvertragsparteien ausschließlich zweckgebunden zur Förderung der Berufsbildung und der Nachwuchswerbung im Dachdeckerhandwerk zu verwenden. Dies ist in geeigneter Weise nachzuweisen.

§ 14

Eintragung der überbetrieblichen Ausbildungsstätte

(1) Aus der Eintragung der überbetrieblichen Ausbildungsstätte in der bei der LAK geführten Liste muss der Träger der Ausbildungsstätte ersichtlich sein. Eine Eintragung kann nur erfolgen, wenn die Erfüllung der in Abs. 2 geregelten Qualitätsanforderungen an überbetriebliche Ausbildungsstätten durch eine Bescheinigung einer von der LAK mit der Qualitätsüberprüfung beauftragten Stelle nachgewiesen wird.

(2) Die überbetrieblichen Ausbildungsstätten haben für eine Eintragung in die bei der LAK geführte Liste folgende Qualitätsanforderungen zu erfüllen:

1. Größe und Ausstattung der Ausbildungsstätten einschließlich der Unterrichtsräume, Pausen- und Sozialräume nach Maßgabe des zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarten Leitfadens,
2. Unterrichtung des Ausbildungsbetriebes und über alle ausbildungsrelevanten Fragen (z. B. Fehlzeiten, persönliche Ereignisse, Beurteilung des Auszubildenden nach Lehrgangsende),
3. Beurteilung der überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme durch den Auszubildenden und den Ausbildungsbetrieb,
4. Qualifikation der Ausbilder in der beruflichen Grund- und Fachbildung nach den Bestimmungen der §§ 22 ff. HwO, §§ 28 ff. BBiG,
5. regelmäßige fachspezifisch und pädagogische Weiterbildung der Ausbilder,
6. Gruppengröße je Ausbilder nach den unter Ziff. 1 genannten Empfehlungen des Bundesinstituts für Berufsbildung,
7. Einhaltung der inhaltlichen und zeitlichen Gliederung der Ausbildungsordnung in der jeweiligen Fassung,
8. Anwendung der BIBB-Übungsreihen für die Lehrgänge der überbetrieblichen Ausbildung auf der Grundlage der Ausbildungsordnung in der jeweiligen Fassung und
9. Angebot der Zusammenarbeit mit den Ausbildungsbetrieben und den Berufsschulen (Lernortkooperation).

Im Falle der Unterbringung in abgeschlossenen Internaten oder sonstigen Beherbergungsstätten (z. B. Pensionen, Jugendherbergen) sind zudem folgende Qualitätsanforderungen zu erfüllen:

1. Sicherstellung einer sozialpädagogischen Betreuung bei Bedarf,
2. Raumbelegung mit in der Regel zwei, höchstens jedoch 4 Auszubildenden in Zimmern mit Dusche und WC bzw. mit Dusche und WC auf der Etage,
3. Angebote von Freizeitgestaltung und
4. Verpflegung mit Frühstück, Mittagessen und Abendessen.

(3) Die Qualitätsanforderungen nach Abs. 2 werden von einer durch die LAK beauftragten Stelle auf der Grundlage eines von den Tarifvertragsparteien aufgestellten Leitfadens wiederkehrend in der Form überprüft, dass alle drei Jahre eine komplette Feststellung der Einhaltung der Qualitätskriterien erfolgt sowie jährlich ein Situationsgespräch stattfindet. Sofern die Ausbildungsstätte bereits ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem eingeführt hat, kann die Überprüfung von dem für das Qualitätsmanagement zuständigen Zertifizierer durchgeführt werden (Kombi-Audit). Der Zertifizierer hat über seine im Rahmen der Überprüfung getroffenen Feststellungen einen Bericht zu verfassen und ihn mit der Ausbildungsstätte zu erörtern. Wird bei der Überprüfung festgestellt, dass die Qualitätsanforderungen in vollem Umfang erfüllt werden, so ist dieses zu bescheinigen. Werden einzelne Qualitätsanforderungen nicht erfüllt, ist der Ausbildungsstätte durch die LAK eine angemessene Frist von längstens 12, bei baulichen Mängeln von längstens 24 Monaten einzuräumen, innerhalb derer die Ausbildungsanforderungen zu erfüllen sind. Werden die Qualitätsanforderungen nicht oder nach Ablauf der Nachfrist und erneuter Überprüfung durch die von der LAK beauftragten Stelle nicht erfüllt, ist die Bescheinigung zu verweigern. Die Kosten dieser Überprüfung trägt die Ausbildungsstätte. Je einem Vertreter der Tarifvertragsparteien sowie auf Wunsch einem Vertreter der LAK ist eine Begleitung der Überprüfung, auch sofern sie in den Räumlichkeiten der Ausbildungsstätte stattfindet, zu ermöglichen.

(4) Die Eintragung einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte in die bei der LAK geführte Liste, die vor dem 1. Januar 2012 erfolgt ist, bleibt gültig, bis die erstmalige Überprüfung der Ausbildungsstätte nach Abs. 3 abgeschlossen ist oder die Ausbildungsstätte eine solche Überprüfung verweigert.

(5) Die Streichung einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte aus der bei der LAK geführten Liste erfolgt auf Antrag einer der Tarifvertragsparteien oder durch die LAK, wenn während der Dauer von zwei Jahren keine Kosten erstattet worden sind, die von ihr dafür beauftragte Stelle festgestellt hat, dass die in Abs. 2 geregelten Qualitätsanforderung nicht mehr erfüllt werden oder die Ausbildungsstätte eine Überprüfung durch die von der LAK beauftragten Stelle verweigert hat.

(6) Die LAK hat die überbetriebliche Ausbildungsstätte und die Tarifvertragsparteien von der Eintragung in die Liste und von der Streichung aus der Liste zu unterrichten.

§ 15

Verfahren bei Erstattung

(1) Die anerkannte Ausbildungsstätte meldet der LAK die von ihr benötigten Daten des Ausbildungsverhältnisses gemäß § 12 Abs. 1 Ziff. 1 in Form einer elektronischen Übersendung der Ausbildungsverträge. Die das Ausbildungsverhältnis betreffenden Veränderungen sind ebenfalls mitzuteilen. Die LAK hat außerdem das Recht, Einblick in die bei der überbetrieblichen Ausbildungsstätte hinterlegten Ausbildungsverträge zu nehmen. Erstattungsforderungen des Arbeitgebers sind mit der Maßgabe zweckgebunden, dass der Arbeitgeber über sie nur verfügen kann, wenn das bei der LAK bestehende Beitragskonto ausgeglichen ist. Eine Aufrechnung gegen bestehende Beitragsrückstände ist für den Arbeitgeber ausgeschlossen. § 366 BGB findet keine Anwendung.

(2) Die Erstattung der Kosten für den Besuch überbetrieblicher Ausbildungsstätten gemäß § 13 Abs. 1 Ziff. 3 bzw. Ziff. 4 durch die LAK erfolgt nach Abschluss einer Ausbildungsmaßnahme, indem die überbetriebliche Ausbildungsstätte diese unter Angabe der Anzahl der Tage der überbetrieblichen Ausbildung sowie der Anzahl der Tage, an denen der Auszubildende internatsmäßig untergebracht war, bei der LAK anfordert. Die Kasse ist nicht berechtigt, diese Erstattung mit Beitragsforderungen oder anderen Forderungen gegen den Arbeitgeber aufzurechnen.

§ 16

Verfahrensvereinfachung

Soweit die vorstehenden Bestimmungen technische Verfahrensvorschriften beinhalten ist die LAK befugt, solche Bestimmungen zu treffen, die durch eine Vereinfachung des Verfahrens die günstigsten Wirkungen für Arbeitgeber und Auszubildende gewährleisten.

§ 17

Verfall und Verjährung

Erstattungsansprüche des Arbeitgebers sowie der Überbetrieblichen Ausbildungsstätte gegen die LAK verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 4 Jahren nach Ablauf des Jahres, in dem sie entstanden sind, geltend gemacht worden sind.

Abschnitt III: Beitrag und Schlussbestimmung

§ 18

Beitrag

Die Arbeitgeber haben die zur Finanzierung der Erstattungsleistung nach diesem Tarifvertrag erforderlichen Mittel durch einen Beitrag in Höhe von 2,2 v. H. der Bruttolohnsumme aufzubringen und an die Einzugsstelle (§ 7 VTV) abzuführen. Die Kasse hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern. Näheres regelt der Tarifvertrag über ein Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk.

§ 19

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Als Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der LAK gegen Arbeitgeber und Ausbildungsstätten sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Ausbildungsstätten gegen die LAK ist Wiesbaden.

§ 20

Änderung der Voraussetzung

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, auch vor Ende der Laufdauer dieses Tarifvertrages über eine Anpassung der Beitrags- und Erstattungsregelung nach §§ 13, 18 zu befinden, falls wesentliche Änderungen gegenüber der augenblicklichen Ausbildungssituation im Dachdeckerhandwerk, z. B. in der Zahl der Auszubildenden, eintreten.

§ 21

Inkrafttreten und Laufdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. August 2012 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 2015.

Anlage 26

(zu § 8 Absatz 2)

Auszug aus dem

Tarifvertrag über die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk vom 19. Juni 2012

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich

Abschnitt I: Ansprüche des Auszubildenden gegen den Arbeitgeber

§ 2 Geltung der Rahmentarifverträge

§ 3 Ausbildungsvergütung

§ 4 Freistellung

§ 5 Ausbildung auf auswärtigen Baustellen und in überbetrieblichen Ausbildungsstätten

§ 6 Fahrtkosten bei überbetrieblicher Ausbildung

§ 7 Urlaub

§ 8 Schutzkleidung und persönliche Schutzausrüstung

§ 9 Ausschlussfristen

Abschnitt II: Erstattung von überbetrieblichen Ausbildungskosten

§ 10 Gebühren der überbetrieblichen Ausbildung

§ 11 Lohnausgleichskasse des Dachdeckerhandwerks

§ 12 Meldung des Ausbildungsverhältnisses

§ 13 Erstattung der Kosten überbetrieblicher Ausbildung

§ 14 Ausbildungsförderung

§ 15 Eintragung der überbetrieblichen Ausbildungsstätte

§ 16 Verfahren bei Erstattung

§ 17 Verfahrensvereinfachung

§ 18 Verfall und Verjährung

Abschnitt III: Beitrag und Schlussbestimmung

§ 19 Beitrag

§ 20 Erfüllungsort und Gerichtsstand

§ 21 Änderung der Voraussetzung

§ 22 Inkrafttreten und Laufdauer

§ 1

Geltungsbereich

(1) Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

(2) Fachlicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

(3) Persönlicher Geltungsbereich:

Auszubildende, die in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf im Sinne des § 4 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und des § 25 der Handwerksordnung (HwO) ausgebildet werden.

Abschnitt I:

Ansprüche des Auszubildenden gegen den Arbeitgeber

[...]

§ 3

Ausbildungsvergütung

(1) Auszubildende haben Anspruch auf eine monatliche Ausbildungsvergütung, deren Höhe in dem Tarifvertrag über die Ausbildungsvergütung im Dachdeckerhandwerk festgelegt wird

(2) Hat der Auszubildende eine berufsfeldbezogene Ausbildung im Berufsgrundbildungsjahr oder eine einjährige Berufsfachschule absolviert, so ist ihm die Ausbildungsvergütung zu zahlen, die sich aufgrund der Anrechnung dieser Ausbildungszeit nach der Anrechnungsverordnung vom 17. Juli 1978 in der jeweils geltenden Fassung bzw. aus den Anrechnungsverordnungen der Länder ergibt. Werden dem Auszubildenden aufgrund einer vorherigen Berufsausbildung Ausbildungszeiten angerechnet, so gilt Satz 1 entsprechend.

(3) Die Ausbildungsvergütung wird für jede vom Auszubildenden schuldhaft versäumte Stunde der Ausbildungszeit um 1/169 gekürzt.

(4) Auszubildende, die ihre Prüfung vor Abschluss der Ausbildungszeit bestanden haben, ist der entsprechende Lohn ihrer Berufsgruppe nach dem RTV ab dem Tag zu zahlen, der der Prüfung folgt.

(5) Wird die vertraglich vereinbarte Ausbildungszeit verlängert, so ist für die Dauer der Verlängerung die Ausbildungsvergütung des letzten Ausbildungsjahres weiter zu zahlen.

(6) Für Zeiten der Ausbildung in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte ist die Ausbildungsvergütung ungekürzt fortzuzahlen. Absatz 2 bleibt unberührt.

[...]

§ 5

Ausbildung auf auswärtigen Baustellen und in überbetrieblichen Ausbildungsstätten

Der Arbeitgeber hat für die Dauer der Beschäftigung auf auswärtigen Baustellen für die Unterbringung und Verpflegung des Auszubildenden zu sorgen, sofern keine tägliche Rückkehr erfolgt.

§ 6

Fahrtkosten bei überbetrieblicher Ausbildung

Der Auszubildende hat Anspruch auf Erstattung der ihm entstandenen Kosten für die Fahrt von der Wohnung zur überbetrieblichen Ausbildungsstätte mit dem günstigsten öffentlichen Verkehrsmittel; bei Benutzung des eigenen PKWs, die mit dem Arbeitgeber abzustimmen ist, erhält der Auszubildende eine Fahrtkostenabgeltung in Höhe der steuerlichen Pauschalsätze, zurzeit in Höhe von 0,30 € pro gefahrenen Kilometer, erstattet.

§ 7

Urlaub

[...]

(7) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

(8) Für die Dauer des Urlaubs ist die Ausbildungsvergütung ungekürzt fortzuzahlen.

(9) Der Auszubildende erhält ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 25 v. H. der Ausbildungsvergütung.

[...]

§ 9

Ausschlussfrist

1. Alle beidseitigen Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis und solche, die mit dem Ausbildungsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.

2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Auszubildenden, die während eines anhängigen Kündigungsschutzverfahrens fällig werden und von seinem Ausgang abhängen.

§ 10

Gebühren der überbetrieblichen Ausbildung

Für Zeiten, in denen der Auszubildende in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte ausgebildet wird, hat der Arbeitgeber die von der Ausbildungsstätte festgesetzten Nutzungsentgelte (Gebühren) für Ausbildung – bei Internatsunterbringung – für Unterkunft und Verpflegung zu entrichten. Für jedes versäumte Tagewerk und für jeden versäumten Unterbringungstag mindert sich die Gebühr um einen Tagessatz.

Abschnitt II:

Erstattung von überbetrieblichen Ausbildungskosten

§ 11

Lohnausgleichskasse des Dachdeckerhandwerks

Die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien bestehende Lohnausgleichskasse des Dachdeckerhandwerks (LAK), Wiesbaden, hat die Aufgabe, 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 dadurch zu sichern, dass sie die Ausbildungskosten nach Maßgabe dieses Tarifvertrages erstattet.

§ 12

Meldung des Ausbildungsverhältnisses

1. Für jeden Auszubildenden, der sich in einem anerkannten Ausbildungsverhältnis befindet, hat der Arbeitgeber der LAK vor Beginn der Ausbildung eine von der Innung oder Handwerkskammer bestätigte Abschrift des Ausbildungs-

vertrages zu übersenden. Soweit nicht bereits im Ausbildungsvertrag enthalten, hat der Arbeitgeber der LAK mitzuteilen:

1. Name, Vorname, Geburtsdatum, Geburtsort und Adresse des Hauptwohnsitzes des Auszubildenden,
2. Ausbildungsberuf,
3. Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns und des vereinbarten Ausbildungsendes,
4. eine vorangegangene Berufsausbildung und deren Bezeichnung,
5. die vereinbarte Ausbildungsvergütung.

Die LAK bescheinigt dem Arbeitgeber sowie der zuständigen überbetrieblichen Ausbildungsstätte vor Beginn der ersten überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme die gemeldeten Daten.

2. Änderungen, die das Ausbildungsverhältnis betreffen (z. B. vorzeitiger Abbruch, Verlängerung usw.) sind der LAK sowie der anerkannten Ausbildungsstätte unverzüglich mitzuteilen.

3. Der Arbeitgeber hat der LAK den Zeitpunkt des Bestehens der Gesellenprüfung mitzuteilen. Die LAK erstellt aufgrund dieser Meldung eine Bescheinigung über die in Abs. 1 und 2 enthaltenen Angaben, die der Arbeitgeber nach Prüfung dem Auszubildenden auszuhändigen hat. Ergeben sich bei den Prüfungen Korrekturnotwendigkeiten, sind diese Korrekturen umgehend der LAK mitzuteilen, die eine erneute Bescheinigung ausstellt.

§ 13

Erstattung der Kosten überbetrieblicher Ausbildung

(1) Die LAK erstattet:

1. Dem ausbildenden Arbeitgeber die pauschale Abgeltung der Ausbildungsvergütung des Auszubildenden gemäß § 3 Ziff. 6 für die Dauer der überbetrieblichen Ausbildung sowie die gemäß § 6 erstatteten Fahrtkosten, insgesamt:

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

2. Dem anerkannten Träger der überbetrieblichen Ausbildungsstätte nach Abschluss der Ausbildungsmaßnahme die Kosten für jeden Auszubildenden pro Ausbildungstagewerk pauschal in Höhe von 20,45 €, jedoch auf Nachweis höherer Kosten bis zu höchstens 28,12 € je Ausbildungstagewerk.

In der Zeit vom 1. September 2011 bis zum 31. August 2012 wird auf Nachweis höherer Kosten bis zu höchstens 50,00 € je Ausbildungstagewerk erstattet.

Im Falle der Internatsunterbringung zusätzlich pauschal 12,78 € je Kalendertag für Kost und Logis, sowie bei einem entsprechenden Nachweis höherer Kosten bis zu höchstens 15,34 € je Kalendertag, in der Zeit vom 1. September 2011 bis zum 31. August 2012 bis zu höchstens 25,00 € je Kalendertag.

Die Kasse kann bei Nachweis höherer Kosten außerdem das Testat eines Wirtschaftsprüfers fordern.

Kosten der überbetrieblichen Ausbildungsstätte und des Internats sind insbesondere:

a) Personalkosten

1. Vergütung der Angestellten
2. Löhne der Arbeiter
3. Beschäftigungsentgelt, Aufwendung für nebenamtlich und nebenberufliche Tätige
4. Unterstützungs- und Fürsorgeleistungen

b) Sachkosten

1. Geschäftsbedarf
2. Bücher, Zeitschriften
3. Post- und Fernmeldegebühren
4. Haltung von Fahrzeugen und dergleichen
5. Bewirtschaftung der Kunststücke, Gebäude und Räume
6. Mieten für Geräte und zusätzlichen Raumbedarf
7. Verbrauchsmittel
8. Lehr- und Lernmittel
9. Dienstreisen

c) Abschreibung auf Sachanlagen, soweit diese von einem Träger der Ausbildungsstätte oder von dieser finanziert worden sind in steuerlich zulässiger Höhe, und Zinsen.

Bildet die überbetriebliche Ausbildungsstätte nur Auszubildende aus, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden (Dachdecker Ausbildung), so sind erstattungsfähige Kosten je Ausbildungstagewerk die im Haushaltsjahr angefallenen Kosten der Ausbildungsstätte geteilt durch die Zahl der im Haushaltsjahr angefallenen Ausbildungstagewerke.

Findet nicht nur Dachdeckerausbildung statt, so sind aus den Kosten der Ausbildungsstätte die Gemeinkosten und die unmittelbar der Dachdeckerausbildung zuzuordnenden Kosten abzusondern. Erstattungsfähige Kosten wie Ausbildungstagewerk sind:

- a) Die Gemeinkosten geteilt durch die Zahl aller in der Ausbildungsstätte im Haushaltsjahr angefallen sind. Ausbildungstagewerke (Aus- und Fortbildungstagewerke).
- b) Die unmittelbar der Dachdeckerausbildung zuzuordnenden Kosten geteilt durch die Zahl der Ausbildungstagewerke, die im Haushaltsjahr auf Auszubildende des Dachdeckerhandwerks entfallen sind.

Die Unterbringungskosten sind getrennt von den Ausbildungskosten zu erfassen. Die Unterbringungskosten eines mit der Ausbildungsstätte verbundenen Internats setzen sich aus einem Anteil an den Gemeinkosten des gesamten Ausbildungszentrums und den unmittelbar der Unterbringung und Verpflegung zuzuordnenden Kosten zusammen. Für die Ermittlung der Unterbringungskosten je Tag in Internaten, in denen nur Auszubildende aus Dachdeckerbetrieben untergebracht und verpflegt werden, gilt Abs. 3, in den übrigen Fällen Abs. 4 entsprechend.

Diese Kosten vermindern sich um gewährte Ausbildungsfördermittel des Bundes, der Länder und andere öffentliche-rechtlicher Gebietskörperschaften, die auf das Ausbildungstagewerk auf die internatsmäßige Unterbringung das von diesem Tarifvertrag erfassten Auszubildenden entfallen.

(2) Voraussetzung für die Erstattung der Tagespauschalen nach Abs. 1 Ziff. 1 und 2 ist, dass

1. die Ausbildung in einer anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte durchgeführt wird. Dies setzt voraus, dass die Ausbildungsstätte in der bei der LAK geführten Liste eingetragen ist. Die Eintragung erfolgt auf Antrag einer der Tarifvertragsparteien,
2. die Durchführung einer überbetrieblichen Ausbildung mit einer zusammenhängenden Unterweisung 40 Stunden je Woche oder eines anerkannten Lehrganges von kürzerer Ausbildungsdauer im Vollzeitunterricht umfasst,
3. die Ausbildungsstätte die tatsächliche Anwesenheit des Auszubildenden in der Ausbildungsstätte je Unterweistungstag bzw. je Kalendertag bei internatsmäßiger Unterbringung bestätigt,
4. die in § 15 aufgeführten Anforderungen erfüllt sind.

(3) Ist in einem Bundesland das schulische Berufsgrundbildungsjahr in Anrechnung auf die dreijährige Ausbildungszeit zwingend eingeführt, gilt anstelle von Abs. 1 Ziff. 1 und 2 folgende Regelung für die Kostenerstattung im ersten Ausbildungsjahr (schulisches Berufsgrundbildungsjahr BGJ):

Der Träger der überbetrieblichen Ausbildung im zweiten und dritten Ausbildungsjahr erhält zur Abgeltung der Schulungen im ersten Ausbildungsjahr einen Betrag von 40,90 € je Beschäftigten. Maßgeblich ist die Anzahl der Empfänger des 13. Monateinkommens nach der Statistik der Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk für den jeweils letzten abgerechneten Lohnabrechnungszeitraum.

Diese Pauschale ist nach Vereinbarung der zuständigen Tarifvertragsparteien ausschließlich zweckgebunden zur Förderung der Berufsbildung und der Nachwuchswerbung im Dachdeckerhandwerk zu verwenden. Dies ist in geeigneter Weise nachzuweisen.

§ 14

Ausbildungsförderung

(1) Der Arbeitgeber erhält für die Zeit vom 1. August 2003 bis 31. Juli 2012 für jeden Auszubildenden, der in seinem Betrieb nachweislich die Ausbildung zum Dachdecker Gesellen durchläuft, von der LAK einen Betrag in Höhe von 1 056,00 Euro pro Ausbildungsjahr.

(2) Die Zahlung wird jeweils zum 31. August fällig, wenn

– der LAK der Ausbildungsvertrag vorgelegen hat

und

– das Bestehen des Ausbildungsverhältnisses jeweils zum 31. Juli gegenüber der LAK durch Übersendung der Abrechnung der Ausbildungsvergütung für den Juli des betreffenden Jahres oder der Nachweis der abgelegten Gesellenprüfung erbracht worden ist.

(3) Beginnt das Ausbildungsverhältnis zu einem späteren Zeitpunkt als dem 1. August oder endet es vor dem 31. Juli mit der Gesellenprüfung, so bemisst sich der Jahresanspruch nach den tatsächlich absolvierten Ausbildungsmonaten (Zwölfteilung). Dies gilt auch, wenn der Auszubildende innerhalb eines Lehrjahres gewechselt hat. Einen Erstattungsanspruch hat der Arbeitgeber, bei dem das Ausbildungsverhältnis zum Stichtag 31. Juli besteht bzw. bei dem Ausbildung durch Gesellenprüfung beendet wurde.

(4) Der Arbeitgeber verwirkt seinen Anspruch auf Erstattung, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig seine Pflicht als Ausbilder verletzt und damit die Ausbildung gefährdet. In diesem Fall kann die LAK den Erstattungsbetrag zurückfordern.

§ 15

Eintragung der überbetrieblichen Ausbildungsstätte

(1) Aus der Eintragung der überbetrieblichen Ausbildungsstätte in der bei der LAK geführten Liste muss der Träger der Ausbildungsstätte ersichtlich sein. Eine Eintragung kann nur erfolgen, wenn die Erfüllung der in Abs. 2 geregel-

ten Qualitätsanforderungen an überbetriebliche Ausbildungsstätten durch eine Bescheinigung einer von der LAK mit der Qualitätsüberprüfung beauftragten Stelle nachgewiesen wird.

(2) Die überbetrieblichen Ausbildungsstätten haben für eine Eintragung in die bei der LAK geführte Liste folgende Qualitätsanforderungen zu erfüllen:

1. Größe und Ausstattung der Ausbildungsstätten einschließlich der Unterrichtsräume, Pausen- und Sozialräume nach Maßgabe des zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarten Leitfadens,
2. Unterrichtung des Ausbildungsbetriebes und über alle ausbildungsrelevanten Fragen (z. B. Fehlzeiten, persönliche Ereignisse, Beurteilung des Auszubildenden nach Lehrgangsende),
3. Beurteilung der überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme durch den Auszubildenden und den Ausbildungsbetrieb,
4. Qualifikation der Ausbilder in der beruflichen Grund- und Fachbildung nach den Bestimmungen der §§ 22 ff. HwO, §§ 28 ff. BBiG,
5. regelmäßige fachspezifisch und pädagogische Weiterbildung der Ausbilder,
6. Gruppengröße je Ausbilder nach den unter Ziff. 1 genannten Empfehlungen des Bundesinstituts für Berufsbildung,
7. Einhaltung der inhaltlichen und zeitlichen Gliederung der Ausbildungsordnung in der jeweiligen Fassung,
8. Anwendung der BIBB-Übungsreihen für die Lehrgänge der überbetrieblichen Ausbildung auf der Grundlage der Ausbildungsordnung in der jeweiligen Fassung und
9. Angebot der Zusammenarbeit mit den Ausbildungsbetrieben und den Berufsschulen (Lernortkooperation).

Im Falle der Unterbringung in abgeschlossenen Internaten oder sonstigen Beherbergungsstätten (z. B. Pensionen, Jugendherbergen) sind zudem folgende Qualitätsanforderungen zu erfüllen:

1. Sicherstellung einer sozialpädagogischen Betreuung bei Bedarf,
2. Raumbelegung mit in der Regel zwei, höchstens jedoch 4 Auszubildenden in Zimmern mit Dusche und WC bzw. mit Dusche und WC auf der Etage,
3. Angebote von Freizeitgestaltung und
4. Verpflegung mit Frühstück, Mittagessen und Abendessen.

(3) Die Qualitätsanforderungen nach Abs. 2 werden von einer durch die LAK beauftragten Stelle auf der Grundlage eines von den Tarifvertragsparteien aufgestellten Leitfadens wiederkehrend in der Form überprüft, dass alle drei Jahre eine komplette Feststellung der Einhaltung der Qualitätskriterien erfolgt sowie jährlich ein Situationsgespräch stattfindet. Sofern die Ausbildungsstätte bereits ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem eingeführt hat, kann die Überprüfung von dem für das Qualitätsmanagement zuständigen Zertifizierer durchgeführt werden (Kombi-Audit). Der Zertifizierer hat über seine im Rahmen der Überprüfung getroffenen Feststellungen einen Bericht zu verfassen und ihn mit der Ausbildungsstätte zu erörtern. Wird bei der Überprüfung festgestellt, dass die Qualitätsanforderungen in vollem Umfang erfüllt werden, so ist dieses zu bescheinigen. Werden einzelne Qualitätsanforderungen nicht erfüllt, ist der Ausbildungsstätte durch die LAK eine angemessene Frist von längstens 12, bei baulichen Mängeln von längstens 24 Monaten einzuräumen, innerhalb derer die Ausbildungsanforderungen zu erfüllen sind. Werden die Qualitätsanforderungen nicht oder nach Ablauf der Nachfrist und erneuter Überprüfung durch die von der LAK beauftragten Stelle nicht erfüllt, ist die Bescheinigung zu verweigern. Die Kosten dieser Überprüfung trägt die Ausbildungsstätte. Je einem Vertreter der Tarifvertragsparteien sowie auf Wunsch einem Vertreter der LAK ist eine Begleitung der Überprüfung, auch sofern sie in den Räumlichkeiten der Ausbildungsstätte stattfindet, zu ermöglichen.

(4) Die Eintragung einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte in die bei der LAK geführten Liste, die vor dem 1. Januar 2012 erfolgt ist, bleibt gültig, bis die erstmalige Überprüfung der Ausbildungsstätte nach Abs. 3 abgeschlossen ist oder die Ausbildungsstätte eine solche Überprüfung verweigert.

(5) Die Streichung einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte aus der bei der LAK geführten Liste erfolgt auf Antrag einer der Tarifvertragsparteien oder durch die LAK, wenn während der Dauer von zwei Jahren keine Kosten erstattet worden sind, die von ihr dafür beauftragte Stelle festgestellt hat, dass die in Abs. 2 geregelten Qualitätsanforderung nicht mehr erfüllt werden oder die Ausbildungsstätte eine Überprüfung durch die von der LAK beauftragten Stelle verweigert hat.

(6) Die LAK hat die überbetriebliche Ausbildungsstätte und die Tarifvertragsparteien von der Eintragung in die Liste und von der Streichung aus der Liste zu unterrichten.

§ 16

Verfahren bei Erstattung

(1) Zur Erstattung der Ausbildungsvergütung gemäß § 13 Abs. 1 Ziff. 1 überweist die LAK dem Arbeitgeber den festgestellten Erstattungsbetrag jeweils bis zum Ende des Monats, der dem Monat folgt, in dem der Einlösungschein bei der LAK eingegangen ist. Erstattungsanforderungen des Arbeitgebers sind mit der Maßgabe zweckgebunden, dass der Arbeitgeber über sie nur verfügen kann, wenn das bei der LAK bestehende Beitragskonto ausgeglichen

chen ist. Eine Aufrechnung gegen bestehende Beitragsrückstände ist für den Arbeitgeber ausgeschlossen. § 366 BGB findet keine Anwendung.

(2) Die Erstattung der Kosten für den Besuch überbetrieblicher Ausbildungsstätten gemäß § 13 Abs. 1 Ziff. 2 bzw. Ziff. 3 erfolgt durch Überweisung an den Träger der Ausbildungsstätte. Die Kasse ist nicht berechtigt, diese Erstattung mit Beitragsforderungen oder anderen Forderungen gegen den Arbeitgeber aufzurechnen.

§ 17

Verfahrensvereinfachung

Soweit die vorstehenden Bestimmungen technische Verfahrensvorschriften beinhalten ist die LAK befugt, solche Bestimmungen zu treffen, die durch eine Vereinfachung des Verfahrens die günstigsten Wirkungen für Arbeitgeber und Auszubildende gewährleisten.

§ 18

Verfall und Verjährung

Erstattungsansprüche des Arbeitgebers sowie der Überbetrieblichen Ausbildungsstätte gegen die LAK verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 4 Jahren nach Ablauf des Jahres, in dem sie entstanden sind, geltend gemacht worden sind.

Abschnitt III: Beitrag und Schlussbestimmung

§ 19

Beitrag

Die Arbeitgeber haben die zur Finanzierung der Erstattungsleistung nach diesem Tarifvertrag erforderlichen Mittel durch einen Beitrag in Höhe von 0,4 v. H. der Bruttolohnsumme aufzubringen und an die Einzugsstelle (§ 7 VTV) abzuführen. Die Kasse hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern. Näheres regelt der Tarifvertrag über ein Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk.

§ 20

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Als Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der LAK gegen Arbeitgeber und Ausbildungsstätten sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Ausbildungsstätten gegen die LAK ist Wiesbaden.

Anlage 27

(zu § 8 Absatz 3)

Auszug aus dem

Tarifvertrag über die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk vom 8. November 1989, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 31. August 2011

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Fachlicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Lehrlinge (Auszubildende), die in einem anerkannten Ausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung ausgebildet werden und eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

[...]

§ 3

Ausbildungsvergütung

1. Auszubildende gemäß § 2 erhalten die in einem besonderen Tarifvertrag festzusetzenden monatlichen Ausbildungsvergütungen.

2. Die Ausbildungsvergütung wird für jede vom Auszubildenden schuldhaft versäumte Stunde der Ausbildungszeit um 1/169 gekürzt.

3. Hat der Auszubildende eine berufsfeldbezogene Ausbildung im Berufsgrundbildungsjahr oder eine einjährige Berufsfachschule absolviert, so ist ihm die Ausbildungsvergütung zu zahlen, die sich aufgrund der Anrechnung dieser Ausbildungszeit nach der Anrechnungsverordnung vom 17. Juli 1978 in der jeweils geltenden Fassung ergibt.

4. Auszubildende, die ihre Prüfung vor Abschluss der Ausbildungszeit bestanden haben, ist der entsprechende Lohn ihrer Berufsgruppe nach dem Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung ab dem der Prüfung folgenden Tag zu zahlen.

5. Kommt eine Vereinbarung über eine Verlängerung der vertraglichen Ausbildungszeit zustande, so ist für die Dauer der Verlängerung die Ausbildungsvergütung des letzten Ausbildungsjahres zu zahlen.

6. Für die Zeit der Ausbildung in einer anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte hat der Ausbildende die Ausbildungsvergütung an den Auszubildenden fortzuzahlen und an die überbetriebliche Ausbildungsstätte die von ihr festgelegten Lehrgangs- oder Ausbildungsgebühren und Internatskosten zu entrichten.

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

[...]

§ 5

Ausbildung auf auswärtigen Baustellen und in überbetrieblichen Ausbildungsstätten

Der ausbildende Arbeitgeber hat für die Dauer der Beschäftigung auf auswärtigen Baustellen für die Unterbringung und Verpflegung des Auszubildenden zu sorgen, sofern keine tägliche Rückkehr erfolgt. Der Teilnehmer einer 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 PKWs, was mit dem Arbeitgeber abzustimmen ist, wird das anfallende Fahrgeld im Rahmen der steuerlichen Pauschalsätze (zurzeit 0,30 € je km) erstattet.

§ 6

Urlaub

[...]

6. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

7. Für die Dauer des Urlaubs ist die Ausbildungsvergütung ungekürzt fortzuzahlen.

8. Auszubildende erhalten bei Antritt des Urlaubs ein zusätzliches Urlaubsgeld.

Es beträgt 25 v. H. der Ausbildungsvergütung.

[...]

§ 8

Ausgleichsregelung

1. Die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien errichtete Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk hat die Aufgabe, die Bereitstellung einer ausreichenden Anzahl von Ausbildungsplätzen und die Durchführung einer qualifizierten, den besonderen Anforderungen des Handwerkszweiges gerecht werdende Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk dadurch zu sichern, dass sie die Ausbildungskosten nach Maßgabe der folgenden Förderungsregelung erstattet.

2. Die Arbeitgeber im Sinne von § 1 Nr. 2 haben die dazu erforderlichen Mittel durch einen Beitrag von 0,4 v.H. der Bruttolohnsumme aufzubringen und an die Lohnausgleichskasse abzuführen. In der Zeit vom 1. Januar 2009 bis zum 31. August 2011 erhöht sich der Beitrag auf 1,4 v.H. der Bruttolohnsumme. Die Kasse hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern. Näheres regelt der Tarifvertrag über ein Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk.

3. Die Kasse erstattet

3.1 nach Maßgabe des § 4 Nr. 2 des Tarifvertrages über das Erstattungsverfahren für die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung dem ausbildenden Arbeitgeber die pauschale Abgeltung der Ausbildungsvergütung des Auszubildenden gemäß § 3 Nr. 6 für die Dauer der überbetrieblichen Ausbildung sowie die gemäß § 5 Abs. 2 erstatteten Fahrtkosten,

- a) 55,00 DM im 1. Ausbildungsjahr je Unterweisungstag,
- b) 60,00 DM im 2. Ausbildungsjahr je Unterweisungstag,
- c) 65,00 DM im 3. Ausbildungsjahr je Unterweisungstag,

3.2 nach Maßgabe des § 4 Nr. 3 des Tarifvertrages über das Erstattungsverfahren für die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung dem anerkannten Träger der überbetrieblichen Unterweissstätte die Kosten für jeden Auszubildenden pro Ausbildungstagewerk pauschal in Höhe von 40,00 DM, jedoch auf Nachweis höherer Kosten bis zu höchstens 55,00 DM je Ausbildungstagewerk.

In der Zeit vom 1. Januar 1998 bis zum 31. August 2011 wird auf Nachweis höherer Kosten bis zu höchstens 80,00 DM je Ausbildungstagewerk erstattet. In der Zeit vom 1. September 2011 bis zum 31. August 2012 wird auf Nachweis höherer Kosten bis zu höchstens 50,00 € je Ausbildungstagewerk erstattet.

Zusätzlich werden je Kalendertag bei internatsmäßiger Unterbringung für Kost und Logis pauschal 25,00 DM erstattet, jedoch bei einem entsprechenden Nachweis höherer Kosten für Kost und Logis bis zu höchstens 30,00 DM je Kalendertag, in der Zeit vom 1. September 2011 bis zum 31. August 2012 bis zu höchstens 25,00 € je Kalendertag.

Die Kasse kann bei Nachweis höherer Kosten außerdem das Testat eines Wirtschaftsprüfers fordern.

Kosten der überbetrieblichen Ausbildungsstätte und des Internats sind insbesondere:

a) Personalkosten

- 1. Vergütung der Angestellten
- 2. Löhne der Arbeiter
- 3. Beschäftigungsentgelte, Aufwendungen für nebenamtlich und nebenberuflich Tätige
- 4. Unterstützungs- und Fürsorgeleistungen

b) Sachkosten

- 1. Geschäftsbedarf
- 2. Bücher, Zeitschriften
- 3. Post- und Fernmeldegebühren
- 4. Haltung von Fahrzeugen und dergleichen
- 5. Bewirtschaftung der Grundstücke, Gebäude und Räume
- 6. Mieten für Geräte und zusätzlichen Raumbedarf
- 7. Verbrauchsmittel
- 8. Lehr- und Lernmittel
- 9. Dienstreisen

c) Abschreibungen auf Sachanlagen, soweit diese von einem Träger der Ausbildungsstätte oder von dieser finanziert worden sind, in steuerlich zulässiger Höhe, und Zinsen.

Bildet die überbetriebliche Ausbildungsstätte nur Auszubildende aus, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden (Dachdeckerausbildung), so sind erstattungsfähige Kosten je Ausbildungstagewerk die im Haus-

haltsjahr angefallenen Kosten der Ausbildungsstätte geteilt durch die Zahl der im Haushaltsjahr angefallenen Ausbildungstagewerke.

Findet nicht nur Dachdeckerausbildung statt, so sind aus den Kosten der Ausbildungsstätte die Gemeinkosten und die unmittelbar der Dachdeckerausbildung zuzuordnenden Kosten abzusondern. Erstattungsfähige Kosten je Ausbildungstagewerk sind

- a) die Gemeinkosten geteilt durch die Zahl aller in der Ausbildungsstätte im Haushaltsjahr angefallenen Ausbildungstagewerke (Aus- und Fortbildungstagewerke) und
- b) die unmittelbar der Dachdeckerausbildung zuzuordnenden Kosten geteilt durch die Zahl der Ausbildungstagewerke, die im Haushaltsjahr auf Auszubildende des Dachdeckerhandwerks entfallen sind.

Die Unterbringungskosten sind getrennt von den Ausbildungskosten zu erfassen. Die Unterbringungskosten eines mit der Ausbildungsstätte verbundenen Internats setzen sich aus einem Anteil an den Gemeinkosten des gesamten Ausbildungszentrums und den unmittelbar der Unterbringung und Verpflegung zuzuordnenden Kosten zusammen. Für die Ermittlung der Unterbringungskosten je Tag in Internaten, in denen nur Auszubildende aus Dachdeckerbetrieben untergebracht und verpflegt werden, gilt Abs. 5, in den übrigen Fällen Abs. 6 entsprechend.

Diese Kosten vermindern sich um gewährte Ausbildungsfördermittel des Bundes, der Länder und anderer öffentlich-rechtlicher Gebietskörperschaften, die auf das Ausbildungstagewerk und auf die internatsmäßige Unterbringung des von diesem Tarifvertrag erfassten Auszubildenden entfallen.

3.3 Voraussetzung für die Erstattung der Tagespauschalen nach Nummern 3.1 und 3.2 ist die von der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte bestätigte tatsächliche Anwesenheit des Auszubildenden in der Ausbildungsstätte je Unterweisungstag bzw. je Kalendertag bei internatsmäßiger Unterbringung.

3.4 Ist in einem Bundesland das schulische Berufsgrundbildungsjahr in Anrechnung auf die dreijährige Ausbildungszeit zwingend eingeführt, gilt anstelle von Ziffer 3.1 und 3.2 folgende Regelung für die Kostenerstattung im ersten Ausbildungsjahr (= schulisches Berufsgrundbildungsjahr):

Der Träger der überbetrieblichen Ausbildung im zweiten und dritten Ausbildungsjahr erhält zur Abgeltung der Schulungen im ersten Ausbildungsjahr nach Ziffer 3.1 und 3.2 einen Betrag von 80,00 DM je Beschäftigten. Maßgeblich ist die Anzahl der Empfänger des 13. Monatseinkommens für den zuletzt abgerechneten Zeitraum.

Diese Pauschale ist nach Vereinbarung der zuständigen Tarifvertragsparteien ausschließlich zweckgebunden zur Förderung der Berufsbildung und der Nachwuchswerbung im Dachdeckerhandwerk zu verwenden.

Die Erstattung für das zweite und dritte Ausbildungsjahr richtet sich nach den Bestimmungen der Ziffern 3.1 und 3.2.

3.5 Die Ansprüche aus Nr. 3.1 bis 3.4 verjähren in vier Jahren. Die Verjährung beginnt mit dem Schluss des Jahres, in welchem der Anspruch entstanden ist.

4. Der Einzug der Beiträge, die Fälligkeit der Erstattungsansprüche und das weitere Verfahren werden in einem besonderen Tarifvertrag geregelt.

Erfüllungsort und Gerichtsstand ist der Sitz der Kasse.

§ 9

Ausbildungsförderung

1. Der Arbeitgeber erhält für die Zeit vom 1. August 2003 bis 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 pro Ausbildungsjahr.

2. Die Zahlung wird jeweils zum 31. August fällig, wenn

– der Kasse der Ausbildungsvertrag vorgelegen hat

und

– das Bestehen des Ausbildungsverhältnisses jeweils zum 31. Juli gegenüber der Kasse durch Übersendung der Vergütungsabrechnung für den Juli des betreffenden Jahres nachgewiesen oder der Nachweis der abgelegten Gesellenprüfung erbracht worden ist.

3. Die Regelung gilt auch für bereits vor dem 1. August 2003 begonnene aber noch nicht beendete Ausbildungsverhältnisse.

4. Beginnt das Ausbildungsverhältnis zu einem späteren Zeitpunkt als dem 1. August oder endet es vor dem 31. Juli mit der Gesellenprüfung, so bemisst sich der Jahresanspruch nach den tatsächlich absolvierten Ausbildungsmonaten (Zwölftelung). Dies gilt auch, wenn der Auszubildende innerhalb eines Lehrjahres den Ausbildungsbetrieb gewechselt hat. Einen Erstattungsanspruch hat nur der Arbeitgeber, bei dem das Ausbildungsverhältnis am Stichtag 31. Juli besteht bzw. bei dem die Ausbildung durch Gesellenprüfung beendet wurde.

5. Der Arbeitgeber verwirkt seinen Anspruch auf Erstattung, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig seine Pflichten als Ausbilder verletzt und damit die Ausbildung gefährdet. In diesem Fall kann die Kasse den Erstattungsbetrag zurückfordern.

6. § 8 Ziff. 3.5, Ziff. 4 S.2 gelten entsprechend.

§ 10

Ausschlussfristen

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis und solche, die mit dem Ausbildungsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.

Lehnt die Gegenpartei den schriftlich geltend gemachten Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Auszubildenden, die während eines anhängigen Kündigungsschutzverfahrens fällig werden und von seinem Ausgang abhängen.

§ 11

Änderung der Voraussetzungen

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, auch vor Ende der Laufdauer dieses Tarifvertrages über eine Anpassung der Beitrags- und Erstattungsregelung nach § 8 zu befinden, falls wesentliche Änderungen gegenüber der augenblicklichen Ausbildungssituation im Dachdeckerhandwerk, z.B. in der Zahl der Auszubildenden, eintreten.

§ 12

Inkrafttreten und Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1990 in Kraft.

Der Vertrag ist mit sechsmonatiger Frist zum Jahresende kündbar, erstmals zum 31. Dezember 1990.

Anlage 28

(zu § 8 Absatz 4)

Auszug aus dem

Tarifvertrag über die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk vom 8. November 1989, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 26. August 2008

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Fachlicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Lehrlinge (Auszubildende), die in einem anerkannten Ausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung ausgebildet werden und eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

[...]

§ 3

Ausbildungsvergütung

1. Auszubildende gemäß § 2 erhalten die in einem besonderen Tarifvertrag festzusetzenden monatlichen Ausbildungsvergütungen.

2. Die Ausbildungsvergütung wird für jede vom Auszubildenden schuldhaft versäumte Stunde der Ausbildungszeit um 1/169 gekürzt.

3. Hat der Auszubildende eine berufsfeldbezogene Ausbildung im Berufsgrundbildungsjahr oder eine einjährige Berufsfachschule absolviert, so ist ihm die Ausbildungsvergütung zu zahlen, die sich aufgrund der Anrechnung dieser Ausbildungszeit nach der Anrechnungsverordnung vom 17. Juli 1978 in der jeweils geltenden Fassung ergibt.

4. Auszubildende, die ihre Prüfung vor Abschluss der Ausbildungszeit bestanden haben, ist der entsprechende Lohn ihrer Berufsgruppe nach dem Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung ab dem der Prüfung folgenden Tag zu zahlen.

5. Kommt eine Vereinbarung über eine Verlängerung der vertraglichen Ausbildungszeit zustande, so ist für die Dauer der Verlängerung die Ausbildungsvergütung des letzten Ausbildungsjahres zu zahlen.

6. Für die Zeit der Ausbildung in einer anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte hat der Ausbildende die Ausbildungsvergütung an den Auszubildenden fortzuzahlen und an die überbetriebliche Ausbildungsstätte die von ihr festgelegten Lehrgangs- oder Ausbildungsgebühren und Internatskosten zu entrichten.

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

[...]

§ 5

Ausbildung auf auswärtigen Baustellen und in überbetrieblichen Ausbildungsstätten

Der ausbildende Arbeitgeber hat für die Dauer der Beschäftigung auf auswärtigen Baustellen für die Unterbringung und Verpflegung des Auszubildenden zu sorgen, sofern keine tägliche Rückkehr erfolgt. Der Teilnehmer einer 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 PKWs, was mit dem Arbeitgeber abzustimmen ist, wird das anfallende Fahrgeld im Rahmen der steuerlichen Pauschalsätze (zurzeit 0,30 € je km) erstattet.

§ 6

Urlaub

[...]

6. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

7. Für die Dauer des Urlaubs ist die Ausbildungsvergütung ungekürzt fortzuzahlen.

8. Auszubildende erhalten bei Antritt des Urlaubs ein zusätzliches Urlaubsgeld.

Es beträgt 25 v. H. der Ausbildungsvergütung.

[...]

§ 8

Ausgleichsregelung

1. Die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien errichtete Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk hat die Aufgabe, die Bereitstellung einer ausreichenden Anzahl von Ausbildungsplätzen und die Durchführung einer qualifizierten, den besonderen Anforderungen des Handwerkszweiges gerecht werdende Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk dadurch zu sichern, dass sie die Ausbildungskosten nach Maßgabe der folgenden Förderungsregelung erstattet.

2. Die Arbeitgeber im Sinne von § 1 Nr. 2 haben die dazu erforderlichen Mittel durch einen Beitrag von 0,4 v.H. der Bruttolohnsumme aufzubringen und an die Lohnausgleichskasse abzuführen. In der Zeit vom 1. Januar 2009 bis zum 31. August 2011 erhöht sich der Beitrag auf 1,4 v.H. der Bruttolohnsumme. Die Kasse hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern. Näheres regelt der Tarifvertrag über ein Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk.

3. Die Kasse erstattet

3.1 nach Maßgabe des § 4 Nr. 2 des Tarifvertrages über das Erstattungsverfahren für die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung dem ausbildenden Arbeitgeber die pauschale Abgeltung der Ausbildungsvergütung des Auszubildenden gemäß § 3 Nr. 6 für die Dauer der überbetrieblichen Ausbildung sowie die gemäß § 5 Abs. 2 erstatteten Fahrtkosten,

- a) 55,00 DM im 1. Ausbildungsjahr je Unterweisungstag,
- b) 60,00 DM im 2. Ausbildungsjahr je Unterweisungstag,
- c) 65,00 DM im 3. Ausbildungsjahr je Unterweisungstag,

3.2 nach Maßgabe des § 4 Nr. 3 des Tarifvertrages über das Erstattungsverfahren für die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung dem anerkannten Träger der überbetrieblichen Unterweisungsstätte die Kosten für jeden Auszubildenden pro Ausbildungstagewerk pauschal in Höhe von 40,00 DM, jedoch auf Nachweis höherer Kosten bis zu höchstens 55,00 DM je Ausbildungstagewerk.

In der Zeit vom 1. Januar 1998 bis zum 31. August 2011 wird auf Nachweis höherer Kosten bis zu höchstens 80,00 DM je Ausbildungstagewerk erstattet.

Zusätzlich werden je Kalendertag bei internatsmäßiger Unterbringung für Kost und Logis pauschal 25,00 DM erstattet, jedoch bei einem entsprechenden Nachweis höherer Kosten für Kost und Logis bis zu höchstens 30,00 DM je Kalendertag.

Die Kasse kann bei Nachweis höherer Kosten außerdem das Testat eines Wirtschaftsprüfers fordern.

Kosten der überbetrieblichen Ausbildungsstätte und des Internats sind insbesondere:

a) Personalkosten

- 1. Vergütung der Angestellten
- 2. Löhne der Arbeiter
- 3. Beschäftigungsentgelte, Aufwendungen für nebenamtlich und nebenberuflich Tätige
- 4. Unterstützungs- und Fürsorgeleistungen

b) Sachkosten

- 1. Geschäftsbedarf
- 2. Bücher, Zeitschriften
- 3. Post- und Fernmeldegebühren
- 4. Haltung von Fahrzeugen und dergleichen
- 5. Bewirtschaftung der Grundstücke, Gebäude und Räume
- 6. Mieten für Geräte und zusätzlichen Raumbedarf
- 7. Verbrauchsmittel
- 8. Lehr- und Lernmittel
- 9. Dienstreisen

c) Abschreibungen auf Sachanlagen, soweit diese von einem Träger der Ausbildungsstätte oder von dieser finanziert worden sind, in steuerlich zulässiger Höhe, und Zinsen.

Bildet die überbetriebliche Ausbildungsstätte nur Auszubildende aus, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden (Dachdeckerausbildung), so sind erstattungsfähige Kosten je Ausbildungstagewerk die im Haushaltsjahr angefallenen Kosten der Ausbildungsstätte geteilt durch die Zahl der im Haushaltsjahr angefallenen Ausbildungstagewerke.

Findet nicht nur Dachdeckerausbildung statt, so sind aus den Kosten der Ausbildungsstätte die Gemeinkosten und die unmittelbar der Dachdeckerausbildung zuzuordnenden Kosten abzusondern. Erstattungsfähige Kosten je Ausbildungstagewerk sind

- a) die Gemeinkosten geteilt durch die Zahl aller in der Ausbildungsstätte im Haushaltsjahr angefallenen Ausbildungstagewerke (Aus- und Fortbildungstagewerke) und
- b) die unmittelbar der Dachdeckerausbildung zuzuordnenden Kosten geteilt durch die Zahl der Ausbildungstagewerke, die im Haushaltsjahr auf Auszubildende des Dachdeckerhandwerks entfallen sind.

Die Unterbringungskosten sind getrennt von den Ausbildungskosten zu erfassen. Die Unterbringungskosten eines mit der Ausbildungsstätte verbundenen Internats setzen sich aus einem Anteil an den Gemeinkosten des gesamten Ausbildungszentrums und den unmittelbar der Unterbringung und Verpflegung zuzuordnenden Kosten zusammen. Für die Ermittlung der Unterbringungskosten je Tag in Internaten, in denen nur Auszubildende aus Dachdeckerbetrieben untergebracht und verpflegt werden, gilt Abs. 5, in den übrigen Fällen Abs. 6 entsprechend.

Diese Kosten vermindern sich um gewährte Ausbildungsfördermittel des Bundes, der Länder und anderer öffentlich-rechtlicher Gebietskörperschaften, die auf das Ausbildungstagewerk und auf die internatsmäßige Unterbringung des von diesem Tarifvertrag erfassten Auszubildenden entfallen.

3.3 Voraussetzung für die Erstattung der Tagespauschalen nach Nummern 3.1 und 3.2 ist die von der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte bestätigte tatsächliche Anwesenheit des Auszubildenden in der Ausbildungsstätte je Unterweisungstag bzw. je Kalendertag bei internatsmäßiger Unterbringung.

3.4 Ist in einem Bundesland das schulische Berufsgrundbildungsjahr in Anrechnung auf die dreijährige Ausbildungszeit zwingend eingeführt, gilt anstelle von Ziffer 3.1 und 3.2 folgende Regelung für die Kostenerstattung im ersten Ausbildungsjahr (= schulisches Berufsgrundbildungsjahr):

Der Träger der überbetrieblichen Ausbildung im zweiten und dritten Ausbildungsjahr erhält zur Abgeltung der Schulungen im ersten Ausbildungsjahr nach Ziffer 3.1 und 3.2 einen Betrag von 80,00 DM je Beschäftigten. Maßgeblich ist die Anzahl der Empfänger des 13. Monatseinkommens für den zuletzt abgerechneten Zeitraum.

Diese Pauschale ist nach Vereinbarung der zuständigen Tarifvertragsparteien ausschließlich zweckgebunden zur Förderung der Berufsbildung und der Nachwuchswerbung im Dachdeckerhandwerk zu verwenden.

Die Erstattung für das zweite und dritte Ausbildungsjahr richtet sich nach den Bestimmungen der Ziffern 3.1 und 3.2.

3.5 Die Ansprüche aus Nr. 3.1 bis 3.4 verjähren in vier Jahren. Die Verjährung beginnt mit dem Schluss des Jahres, in welchem der Anspruch entstanden ist.

4. Der Einzug der Beiträge, die Fälligkeit der Erstattungsansprüche und das weitere Verfahren werden in einem besonderen Tarifvertrag geregelt.

Erfüllungsort und Gerichtsstand ist der Sitz der Kasse.

§ 9

Ausbildungsförderung

1. Der Arbeitgeber erhält für die Zeit vom 1. August 2003 bis 31. Juli 2011 für jeden Auszubildenden, der in seinem Betrieb nachweislich die Ausbildung zum Dachdeckergehilfen durchläuft, von der Kasse einen Betrag in Höhe von € 1 056 pro Ausbildungsjahr.

2. Die Zahlung wird jeweils zum 31. August fällig, wenn

– der Kasse der Ausbildungsvertrag vorgelegen hat

und

– das Bestehen des Ausbildungsverhältnisses jeweils zum 31. Juli gegenüber der Kasse durch Übersendung der Vergütungsabrechnung für den Juli des betreffenden Jahres nachgewiesen oder der Nachweis der abgelegten Gesellenprüfung erbracht worden ist.

3. Die Regelung gilt auch für bereits vor dem 1. August 2003 begonnene aber noch nicht beendete Ausbildungsverhältnisse.

4. Beginnt das Ausbildungsverhältnis zu einem späteren Zeitpunkt als dem 1. August oder endet es vor dem 31. Juli mit der Gesellenprüfung, so bemisst sich der Jahresanspruch nach den tatsächlich absolvierten Ausbildungsmonaten (Zwölftelung). Dies gilt auch, wenn der Auszubildende innerhalb eines Lehrjahres den Ausbildungsbetrieb gewechselt hat. Einen Erstattungsanspruch hat nur der Arbeitgeber, bei dem das Ausbildungsverhältnis am Stichtag 31. Juli besteht bzw. bei dem die Ausbildung durch Gesellenprüfung beendet wurde.

5. Der Arbeitgeber verwirkt seinen Anspruch auf Erstattung, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig seine Pflichten als Ausbilder verletzt und damit die Ausbildung gefährdet. In diesem Fall kann die Kasse den Erstattungsbetrag zurückfordern.

6. § 8 Ziff. 3.5, Ziff. 4 S.2 gelten entsprechend.

§ 10

Ausschlussfristen

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis und solche, die mit dem Ausbildungsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.

Lehnt die Gegenpartei den schriftlich geltend gemachten Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Auszubildenden, die während eines anhängigen Kündigungsschutzverfahrens fällig werden und von seinem Ausgang abhängen.

§ 11

Änderung der Voraussetzungen

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, auch vor Ende der Laufdauer dieses Tarifvertrages über eine Anpassung der Beitrags- und Erstattungsregelung nach § 8 zu befinden, falls wesentliche Änderungen gegenüber der augenblicklichen Ausbildungssituation im Dachdeckerhandwerk, z.B. in der Zahl der Auszubildenden, eintreten.

§ 12

Inkrafttreten und Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1990 in Kraft.

Der Vertrag ist mit sechsmonatiger Frist zum Jahresende kündbar, erstmals zum 31. Dezember 1990.

Anlage 29

(zu § 8 Absatz 5)

Auszug aus dem

Tarifvertrag über die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk vom 8. November 1989, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 29. November 2007

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland

2. Fachlicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Lehrlinge (Auszubildende), die in einem anerkannten Ausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung ausgebildet werden und eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

[...]

§ 3

Ausbildungsvergütung

1. Auszubildende gemäß § 2 erhalten die in einem besonderen Tarifvertrag festzusetzenden monatlichen Ausbildungsvergütungen.

2. Die Ausbildungsvergütung wird für jede vom Auszubildenden schuldhaft versäumte Stunde der Ausbildungszeit um 1/169 gekürzt.

3. Hat der Auszubildende eine berufsfeldbezogene Ausbildung im Berufsgrundbildungsjahr oder eine einjährige Berufsfachschule absolviert, so ist ihm die Ausbildungsvergütung zu zahlen, die sich aufgrund der Anrechnung dieser Ausbildungszeit nach der Anrechnungsverordnung vom 17. Juli 1978 in der jeweils geltenden Fassung ergibt.

4. Auszubildende, die ihre Prüfung vor Abschluss der Ausbildungszeit bestanden haben, ist der entsprechende Lohn ihrer Berufsgruppe nach dem Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung ab dem der Prüfung folgenden Tag zu zahlen.

5. Kommt eine Vereinbarung über eine Verlängerung der vertraglichen Ausbildungszeit zustande, so ist für die Dauer der Verlängerung die Ausbildungsvergütung des letzten Ausbildungsjahres zu zahlen.

6. Für die Zeit der Ausbildung in einer anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte hat der Ausbildende die Ausbildungsvergütung an den Auszubildenden fortzuzahlen und an die überbetriebliche Ausbildungsstätte die von ihr festgelegten Lehrgangs- oder Ausbildungsgebühren und Internatskosten zu entrichten.

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

[...]

§ 5

Ausbildung auf auswärtigen Baustellen und in überbetrieblichen Ausbildungsstätten

Der ausbildende Arbeitgeber hat für die Dauer der Beschäftigung auf auswärtigen Baustellen für die Unterbringung und Verpflegung des Auszubildenden zu sorgen, sofern keine tägliche Rückkehr erfolgt. Der Teilnehmer einer 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 PKWs, was mit dem Arbeitgeber abzustimmen ist, wird das anfallende Fahrgeld im Rahmen der steuerlichen Pauschalsätze (zurzeit 0,30 € je km) erstattet.

§ 6

Urlaub

[...]

6. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

7. Für die Dauer des Urlaubs ist die Ausbildungsvergütung ungekürzt fortzuzahlen.

8. Auszubildende erhalten bei Antritt des Urlaubs ein zusätzliches Urlaubsgeld.
Es beträgt 25 v. H. der Ausbildungsvergütung.

[...]

§ 8

Ausgleichsregelung

1. Die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien errichtete Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk hat die Aufgabe, die Bereitstellung einer ausreichenden Anzahl von Ausbildungsplätzen und die Durchführung einer qualifizierten, den besonderen Anforderungen des Handwerkszweiges gerecht werdende Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk dadurch zu sichern, dass sie die Ausbildungskosten nach Maßgabe der folgenden Förderungsregelung erstattet.

2. Die Arbeitgeber im Sinne von § 1 Nr. 2 haben die dazu erforderlichen Mittel durch einen Beitrag von 0,4 v.H. der Bruttolohnsumme aufzubringen und an die Lohnausgleichskasse abzuführen. In der Zeit vom 1. Januar 2004 bis zum 31. März 2008 erhöht sich der Beitrag auf 1,4 v.H. der Bruttolohnsumme. Die Kasse hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern. Näheres regelt der Tarifvertrag über ein Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk.

3. Die Kasse erstattet

3.1 nach Maßgabe des § 4 Nr. 2 des Tarifvertrages über das Erstattungsverfahren für die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung dem ausbildenden Arbeitgeber die pauschale Abgeltung der Ausbildungsvergütung des Auszubildenden gemäß § 3 Nr. 6 für die Dauer der überbetrieblichen Ausbildung sowie die gemäß § 5 Abs. 2 erstatteten Fahrtkosten,

- a) 55,00 DM im 1. Ausbildungsjahr je Unterweisungstag,
- b) 60,00 DM im 2. Ausbildungsjahr je Unterweisungstag,
- c) 65,00 DM im 3. Ausbildungsjahr je Unterweisungstag,

3.2 nach Maßgabe des § 4 Nr. 3 des Tarifvertrages über das Erstattungsverfahren für die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung dem anerkannten Träger der überbetrieblichen Unterweisungsstätte die Kosten für jeden Auszubildenden pro Ausbildungstagewerk pauschal in Höhe von 40,00 DM, jedoch auf Nachweis höherer Kosten bis zu höchstens 55,00 DM je Ausbildungstagewerk.

In der Zeit vom 1. Januar 1998 bis zum 31. Dezember 2008 wird auf Nachweis höherer Kosten bis zu höchstens 80,00 DM je Ausbildungstagewerk erstattet.

Zusätzlich werden je Kalendertag bei internatsmäßiger Unterbringung für Kost und Logis pauschal 25,00 DM erstattet, jedoch bei einem entsprechenden Nachweis höherer Kosten für Kost und Logis bis zu höchstens 30,00 DM je Kalendertag.

Die Kasse kann bei Nachweis höherer Kosten außerdem das Testat eines Wirtschaftsprüfers fordern.

Kosten der überbetrieblichen Ausbildungsstätte und des Internats sind insbesondere:

a) Personalkosten

- 1. Vergütung der Angestellten
- 2. Löhne der Arbeiter
- 3. Beschäftigungsentgelte, Aufwendungen für nebenamtlich und nebenberuflich Tätige
- 4. Unterstützungs- und Fürsorgeleistungen

b) Sachkosten

- 1. Geschäftsbedarf
- 2. Bücher, Zeitschriften
- 3. Post- und Fernmeldegebühren
- 4. Haltung von Fahrzeugen und dergleichen
- 5. Bewirtschaftung der Grundstücke, Gebäude und Räume
- 6. Mieten für Geräte und zusätzlichen Raumbedarf
- 7. Verbrauchsmittel
- 8. Lehr- und Lernmittel
- 9. Dienstreisen

c) Abschreibungen auf Sachanlagen, soweit diese von einem Träger der Ausbildungsstätte oder von dieser finanziert worden sind, in steuerlich zulässiger Höhe, und Zinsen.

Bildet die überbetriebliche Ausbildungsstätte nur Auszubildende aus, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden (Dachdeckerausbildung), so sind erstattungsfähige Kosten je Ausbildungstagewerk die im Haushaltsjahr angefallenen Kosten der Ausbildungsstätte geteilt durch die Zahl der im Haushaltsjahr angefallenen Ausbildungstagewerke.

Findet nicht nur Dachdeckerausbildung statt, so sind aus den Kosten der Ausbildungsstätte die Gemeinkosten und die unmittelbar der Dachdeckerausbildung zuzuordnenden Kosten abzusondern. Erstattungsfähige Kosten je Ausbildungstagewerk sind

- a) die Gemeinkosten geteilt durch die Zahl aller in der Ausbildungsstätte im Haushaltsjahr angefallenen Ausbildungstagewerke (Aus- und Fortbildungstagewerke) und
- b) die unmittelbar der Dachdeckerausbildung zuzuordnenden Kosten geteilt durch die Zahl der Ausbildungstagewerke, die im Haushaltsjahr auf Auszubildende des Dachdeckerhandwerks entfallen sind.

Die Unterbringungskosten sind getrennt von den Ausbildungskosten zu erfassen. Die Unterbringungskosten eines mit der Ausbildungsstätte verbundenen Internats setzen sich aus einem Anteil an den Gemeinkosten des gesamten Ausbildungszentrums und den unmittelbar der Unterbringung und Verpflegung zuzuordnenden Kosten zusammen. Für die Ermittlung der Unterbringungskosten je Tag in Internaten, in denen nur Auszubildende aus Dachdeckerbetrieben untergebracht und verpflegt werden, gilt Abs. 5, in den übrigen Fällen Abs. 6 entsprechend.

Diese Kosten vermindern sich um gewährte Ausbildungsfördermittel des Bundes, der Länder und anderer öffentlich-rechtlicher Gebietskörperschaften, die auf das Ausbildungstagewerk und auf die internatsmäßige Unterbringung des von diesem Tarifvertrag erfassten Auszubildenden entfallen.

3.3 Voraussetzung für die Erstattung der Tagespauschalen nach Nummern 3.1 und 3.2 ist die von der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte bestätigte tatsächliche Anwesenheit des Auszubildenden in der Ausbildungsstätte je Unterweisungstag bzw. je Kalendertag bei internatsmäßiger Unterbringung.

3.4 Ist in einem Bundesland das schulische Berufsgrundbildungsjahr in Anrechnung auf die dreijährige Ausbildungszeit zwingend eingeführt, gilt anstelle von Ziffer 3.1 und 3.2 folgende Regelung für die Kostenerstattung im ersten Ausbildungsjahr (= schulisches Berufsgrundbildungsjahr):

Der Träger der überbetrieblichen Ausbildung im zweiten und dritten Ausbildungsjahr erhält zur Abgeltung der Schulungen im ersten Ausbildungsjahr nach Ziffer 3.1 und 3.2 einen Betrag von 80,00 DM je Beschäftigten. Maßgeblich ist die Anzahl der Empfänger des 13. Monatseinkommens für den zuletzt abgerechneten Zeitraum.

Diese Pauschale ist nach Vereinbarung der zuständigen Tarifvertragsparteien ausschließlich zweckgebunden zur Förderung der Berufsbildung und der Nachwuchswerbung im Dachdeckerhandwerk zu verwenden.

Die Erstattung für das zweite und dritte Ausbildungsjahr richtet sich nach den Bestimmungen der Ziffern 3.1 und 3.2.

3.5 Die Ansprüche aus Nr. 3.1 bis 3.4 verjähren in vier Jahren. Die Verjährung beginnt mit dem Schluss des Jahres, in welchem der Anspruch entstanden ist.

4. Der Einzug der Beiträge, die Fälligkeit der Erstattungsansprüche und das weitere Verfahren werden in einem besonderen Tarifvertrag geregelt.

Erfüllungsort und Gerichtsstand ist der Sitz der Kasse. Berlin.

§ 9

Ausbildungsförderung

1. Der Arbeitgeber erhält in der Zeit vom 1. August 2003 bis 31. Juli 2008 für jeden Auszubildenden, der in seinem Betrieb nachweislich die Ausbildung zum Dachdecker Gesellen durchläuft, von der Kasse einen Betrag in Höhe von € 1 056,00 pro Ausbildungsjahr.

2. Die Zahlung wird jeweils zum 31. August, erstmals zum 31. August 2004 fällig, wenn

– der Kasse der Ausbildungsvertrag vorgelegen hat

und

– das Bestehen des Ausbildungsverhältnisses jeweils zum 31. Juli gegenüber der Kasse durch Übersendung der Vergütungsabrechnung für den Juli des betreffenden Jahres nachgewiesen oder der Nachweis der abgelegten Gesellenprüfung erbracht worden ist.

3. Die Regelung gilt auch für bereits vor dem 1. August 2003 begonnene aber noch nicht beendete Ausbildungsverhältnisse.

4. Beginnt das Ausbildungsverhältnis zu einem späteren Zeitpunkt als dem 1. August oder endet es vor dem 31. Juli mit der Gesellenprüfung, so bemisst sich der Jahresanspruch nach den tatsächlich absolvierten Ausbildungsmonaten (Zwölftelung). Dies gilt auch, wenn der Auszubildende innerhalb eines Lehrjahres den Ausbildungsbetrieb gewechselt hat. Einen Erstattungsanspruch hat nur der Arbeitgeber, bei dem das Ausbildungsverhältnis am Stichtag 31. Juli besteht bzw. bei dem die Ausbildung durch Gesellenprüfung beendet wurde.

5. Der Arbeitgeber verwirkt seinen Anspruch auf Erstattung, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig seine Pflichten als Ausbilder verletzt und damit die Ausbildung gefährdet. In diesem Fall kann die Kasse den Erstattungsbetrag zurückfordern.

6. § 8 Ziff. 3.5, Ziff. 4 S.2 gelten entsprechend.

§ 10

Ausschlussfristen

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis und solche, die mit dem Ausbildungsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.

Lehnt die Gegenpartei den schriftlich geltend gemachten Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Auszubildenden, die während eines anhängigen Kündigungsschutzverfahrens fällig werden und von seinem Ausgang abhängen.

§ 11

Änderung der Voraussetzungen

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, auch vor Ende der Laufdauer dieses Tarifvertrages über eine Anpassung der Beitrags- und Erstattungsregelung nach § 8 zu befinden, falls wesentliche Änderungen gegenüber der augenblicklichen Ausbildungssituation im Dachdeckerhandwerk, z.B. in der Zahl der Auszubildenden, eintreten.

§ 12

Inkrafttreten und Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1990 in Kraft.

Der Vertrag ist mit sechsmonatiger Frist zum Jahresende kündbar, erstmals zum 31. Dezember 1990.

Anlage 30

(zu § 8 Absatz 6)

Tarifvertrag über das Erstattungsverfahren für die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk vom 4. Oktober 1978, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 29. August 2001

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (in den Grenzen von 1991).

2. Fachlicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Auszubildende (Lehrlinge), die in einem anerkannten Ausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung ausgebildet werden und eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Verfahren

In Ausführung der Bestimmung des § 8 Ziffer 4 des Tarifvertrages über die Berufsausbildung im Dachdeckerhandwerk vom 26. Juli 1978 und des § 2 letzter Halbsatz des Tarifvertrages über das Verfahren für den Lohnausgleich, die Zusatzversorgung und den Beitragseinzug für die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk vom 4. Oktober 1978 wird für die Berufsbildung das folgende Verfahren festgelegt.

§ 3

Meldung des Ausbildungsverhältnisses

1. Der Ausbildungsbetrieb hat für jeden Auszubildenden bei Beginn des Ausbildungsverhältnisses eine Kopie (Ablichtung, Durchschrift, beglaubigte Abschrift) des von der Innung oder der Handwerkskammer bestätigten Ausbildungsvertrages bei der für ihn zuständigen anerkannten Ausbildungsstätte einzureichen.

2. Änderungen, die das Ausbildungsverhältnis betreffen (vorzeitiger Abbruch, Verlängerung usw.) sind der anerkannten Ausbildungsstätte unverzüglich mitzuteilen.

3. Der Auszubildende hat der Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk (Einzugsstelle) den Zeitpunkt des Bestehens der Gesellenprüfung mitzuteilen. Die Einzugsstelle erstellt aufgrund dieser Meldung eine Bescheinigung über die Dauer des Ausbildungsverhältnisses, die der Auszubildende dem Auszubildenden auszuhändigen hat.

§ 4

Erstattung der Kosten überbetrieblicher Ausbildung

1. Die anerkannte Ausbildungsstätte meldet der Einzugsstelle die von ihr benötigten Daten der Ausbildungsverhältnisse. Veränderungen, die das Ausbildungsverhältnis betreffen, sind der Einzugsstelle ebenfalls mitzuteilen.

Die Einzugsstelle erhält das Recht, Einblick in die bei der überbetrieblichen Ausbildungsstätte hinterlegten Ausbildungsverträge zu nehmen.

Nach Abschluss einer Ausbildungsmaßnahme fordert die anerkannte Ausbildungsstätte die in § 8 Ziffer 3 des Tarifvertrages über die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk vorgesehene pauschale Erstattung der Kosten unter Angabe der Anzahl der Tage der überbetrieblichen Ausbildung sowie der Anzahl der Tage, an denen der Auszubildende internatsmäßig untergebracht war, bei der Einzugsstelle an.

Als anerkannte Ausbildungsstätte im Sinne des Tarifvertrages über die Berufsbildung und dieses Tarifvertrages gelten nur überbetriebliche Ausbildungsstätten, die in eine bei der Einzugsstelle geführte Liste eingetragen sind. Die Eintragung erfolgt auf Antrag einer der Tarifvertragsparteien.

Als überbetriebliche Ausbildung gelten dabei Maßnahmen mit einer zusammenhängenden Unterweisung von 40 Stunden je Woche. Das Gleiche gilt für anerkannte Lehrgänge von kürzerer Ausbildungsdauer im Vollzeitunterricht.

2. Zur Erstattung der Ausbildungsvergütung gemäß § 8 Nr. 3. 1 Tarifvertrag Berufsbildung überweist die Kasse dem Arbeitgeber den festgestellten Erstattungsbetrag (jeweils bis zum Ende des Folgemonats, nachdem der Einlösungschein bei ihr einging).

Erstattungsforderungen des Arbeitgebers sind mit der Maßgabe zweckgebunden, dass der Arbeitgeber über sie nur verfügen kann, wenn das bei der Einzugsstelle bestehende Beitragskonto ausgeglichen ist. Eine Aufrechnung gegen bestehende Beitragsrückstände ist für den Arbeitgeber ausgeschlossen. § 366 BGB findet keine Anwendung.

3. Die Erstattung von Kosten für den Besuch überbetrieblicher Ausbildungsstätten gemäß § 8 Nr. 3. 2 Tarifvertrag Berufsbildung erfolgt durch Überweisung an den Träger der Ausbildungsstätte.

Die Kasse ist nicht berechtigt, diese Erstattung mit Beitragsforderungen oder anderen Forderungen gegen den Arbeitgeber aufzurechnen.

4. Die Gewährung der Leistungen gemäß § 8 Ziffer 3. 4 des Tarifvertrages über die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk erfolgt durch Überweisung an den Träger der überbetrieblichen Ausbildung.

Die nach Vereinbarung der Tarifvertragsparteien ausschl. Zweckbindung zur Förderung der Berufsbildung und der Nachwuchswerbung im Dachdeckerhandwerk ist in geeigneter Form nachzuweisen.

§ 5

Verfahrensvereinfachungen

Soweit die vorstehenden Bestimmungen technische Verfahrensvorschriften beinhalten, ist die Lohnausgleichskasse befugt, solche Bestimmungen zu treffen, die durch eine Vereinfachung des Verfahrens die günstigsten Wirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewährleisten.

§ 6

Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 1979 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von sechs Monaten jeweils zum 31. Dezember, erstmalig zum 31. Dezember 1980, gekündigt werden.

Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk

Anlage 31

(zu § 9 Absatz 1)

Tarifvertrag über die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk vom 6. Dezember 1995, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 7. September 2012

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle gewerblichen Arbeitnehmer, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches des Sozialgesetzbuchs (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Verfahren

In Ausführung der Bestimmungen:

- a) des § 11 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung
- b) des § 11 des Tarifvertrages über eine Altersversorgung für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung
- c) des § 18 S. 3 des Tarifvertrages über die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung
- d) des § 4 Nr. 3.3.5 des Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk (RTV) in der jeweils geltenden Fassung
- e) des § 4 Nr. 3.4.2 des RTV in der jeweils geltenden Fassung
- f) der §§ 4 und 6 des Tarifvertrages zur Förderung der Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse (TV Beschäftigungssicherung) in der jeweils geltenden Fassung
- g) des § 7 Nr. 2 des Tarifvertrages über die Altersteilzeit im Dachdeckerhandwerk (TV Altersteilzeit) in der jeweils geltenden Fassung

werden für den Teil des 13. Monatseinkommens, für die Zusatzversorgung, für den Beitragseinzug, für die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk, für das Ausfallgeld, für die tarifliche Altersteilzeit-Aufstockungsleistung und für die Insolvenzversicherung des Arbeitszeitkontos die nachstehend aufgeführten Verfahren festgelegt:

§ 3

Beschäftigungsnachweiskarte

1. Für jeden Arbeitnehmer nach § 1 Nr. 3, der am 1. Januar eines Kalenderjahres in einem Beschäftigungsverhältnis zu einem der vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Betriebe steht oder im laufenden Kalenderjahr ein Beschäftigungsverhältnis begründet, ist eine Beschäftigungsnachweiskarte für das Dachdeckerhandwerk anzulegen, soweit der Arbeitnehmer nicht aus einem früheren Beschäftigungsverhältnis eine solche vorlegt.

Die Beschäftigungsnachweiskarte besteht aus den Teilen B und C und gehört zu den Arbeitspapieren des Arbeitnehmers.

2. Die Beschäftigungsnachweiskarte wird dem Arbeitgeber aufgrund der von ihm eingereichten Meldung von der Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk – Einzugsstelle – (im folgenden „Kasse“ genannt) für jeden Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt.

3. Der Arbeitgeber hat die auf allen Teilen der Karte geforderten Angaben zu machen.

4. Mit Ablauf des Kalenderjahres oder bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bescheinigt der Arbeitgeber auf Teil B mit Durchschrift auf Teil C unter Angabe seiner Betriebskontonummer bei der Kasse (Einzugsstelle) die Dauer der Beschäftigung mit genauen Daten und die Höhe des Bruttolohnes.

Bruttolohn ist

a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zulegende und in die Lohnsteuerkarte oder die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG versteuert werden,

b) der nach §§ 40a und 40b EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn mit Ausnahme des Beitrages für die Tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer (§ 4 des Tarifvertrages über eine Altersversorgung für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk), des Beitrages für die Tarifliche Zusatzversorgung der Dienstpflichtigen (§ 5 Nr. 1 des Tarifvertrages über das Verfahren für die Zusatzversorgung der Dienstpflichtigen im Dachdeckerhandwerk), des Arbeitgeberbeitrages zur Finanzierung der Tariflichen Zusatz-Rente (§ 2 Abs. 1 bis 5 des Tarifvertrages über eine Tarifliche Zusatz-Rente im Dachdeckerhandwerk) sowie des Beitrages zu einer Gruppen-Unfallversicherung.

c) der nach § 3 Nr. 39 EStG bei geringfügiger Beschäftigung steuerfreie Bruttoarbeitslohn.

5. Bei der Fortdauer des Beschäftigungsverhältnisses über den 31. Dezember des Kalenderjahres hinaus hat der Arbeitgeber den Teil B für das Erstattungsverfahren (§ 8) einzubehalten und Teil C bis zum 15. März dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hat der Arbeitgeber die Teile B und C dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Der Arbeitnehmer hat den Empfang der Beschäftigungsnachweiskarte zu bescheinigen.

6. Sofern der Arbeitgeber den Teil B im Erstattungsverfahren nicht verwendet, hat er den Teil B bis zum 15. März an die Einzugsstelle einzusenden.

Sofern der Arbeitgeber den Teil B der Beschäftigungsnachweiskarte nicht an die Einzugsstelle einzusenden hat, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Teil B bis spätestens zum 15. März nach Abschluss des Jahres, für das die Beschäftigungsnachweiskarte galt, an die Einzugsstelle zu senden.

Teil C der Beschäftigungsnachweiskarte bleibt im Besitz des Arbeitnehmers.

§ 4

Gewährung eines 13. Monatseinkommens / Gewährung eines Ausfallgeldes /
Gewährung der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung / Führen eines Arbeitszeitkontos

1. Zur Abwicklung der Ansprüche auf Gewährung eines Teils eines 13. Monatseinkommens, Ausfallgeldes sowie auf eine tarifliche Altersteilzeit-Aufstockungsleistung stellt die Kasse dem Arbeitgeber jeweils ein Erstattungsformular zur Verfügung, das den Betrag eines Teils eines 13. Monatseinkommens, beim Ausfallgeld dessen Stundensatz sowie bei der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung den Altersteilzeiterstattungsbetrag und die voraussichtliche Dauer der Erstattungsleistung ausweist.

2. Die Erstattungsbeträge des Teiles eines 13. Monatseinkommens werden nach Grund und Höhe vom Arbeitgeber geprüft und an den Arbeitnehmer ausgezahlt.

Der Arbeitnehmer erhält eine Durchschrift des Erstattungsformulars vom Arbeitgeber und bestätigt den Empfang.

3. Bei der Gewährung von Ausfallgeld multipliziert der Arbeitgeber den von der Kasse angegebenen Stundensatz mit der Zahl der witterungsbedingt ausgefallenen Stunden und ermittelt so die Höhe der bei der Kasse zu beantragenden Erstattungsleistung auf Ausfallgeld. Die Kasse übermittelt dem Arbeitgeber einen Abrechnungsbescheid über die Erstattungsleistung.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses teilt die Kasse auf Meldung des Arbeitgebers über die Beendigung diesem mit, für wie viele Ausfallstunden Erstattungsleistungen erfolgt sind.

Zum Jahresabschluss übermittelt die Kasse dem Arbeitgeber eine Aufstellung für jeden Arbeitnehmer, aus der sich die Stundenzahl, für die die Kasse im Kalenderjahr Erstattungen auf Ausfallgeld durchgeführt hat, ergibt.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer jeweils eine Durchschrift des Kassenbescheides zu übergeben. Den Empfang hat der Arbeitnehmer zu bestätigen.

4. Die Kasse erstattet die tarifliche Altersteilzeit-Aufstockungsleistung auf Basis des Tarifvertrages Altersteilzeit bzw. auf Grund einer individuellen arbeitsvertraglichen Altersteilzeitvereinbarung, in der der Tarifvertrag über die Altersteilzeit im Dachdeckerhandwerk in der jeweils gültigen Fassung in Bezug genommen wird. Bei der Berechnung des Erstattungsbetrages der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung ermittelt die Kasse zunächst für jeden der letzten 12 vor Eintritt des Arbeitnehmers in das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis liegenden Kalendermonate mit Bruttolohn den Mindestnettobetrag nach § 3 Abs. 1 Buchst. a) des Altersteilzeitgesetzes in Höhe von 70 v. H. laut der Mindestnettoetrags-Verordnung des laufenden Kalenderjahres sowie den Mindestnettobetrag in Höhe von 80 v. H. nach § 7 Abs. 1 des TV Altersteilzeit. In den Monaten, in denen der vom Arbeitgeber zu zahlende gesetzliche Aufstockungsbetrag in Höhe von 20 v.H. den gesetzlichen Mindestnettobetrag übersteigt, fließt dieser und der sich daraus ergebende Nettoarbeitslohn in Höhe von 80 v. H. in die Berechnung ein. Auf Basis dieser Einzelbeträge errechnet die Kasse einen durchschnittlichen gesetzlichen Mindestnettobetrag in Höhe von 70 v. H. und einen durchschnittlichen tariflichen Mindestnettobetrag in Höhe von 80 v. H. und erstattet dem Arbeitgeber den Differenzbetrag, der auf den nächsten vollen Eurobetrag aufgerundet wird.

Die Kasse übermittelt dem Arbeitgeber einen Bescheid, der die errechneten Erstattungsleistungen der nächsten 12 Kalendermonate umfasst. Nach Ablauf dieses Zeitraumes werden die jeweiligen Erstattungsbeträge auf Basis der zurückliegenden 12 Kalendermonate neu berechnet.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Kasse jede Änderung der Steuerklasse des Arbeitnehmers sowie die Beendigung des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses unverzüglich mitzuteilen.

5. Wird das Guthaben aus einem Arbeitszeitkonto nicht innerhalb von 24 Monaten durch einen Arbeitgeber unter den tariflichen Voraussetzungen des § 4 Ziff. 3.3.5 RTV abgerufen, hat der Arbeitnehmer einen Entschädigungsanspruch gegenüber der Kasse.

§ 5

Betriebliche Altersversorgung

1. Die Kasse ermittelt den Arbeitgeberanteil, der nach § 11 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles des 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk für die Altersversorgung nach § 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) für die individuelle Altersversorgung des Arbeitnehmers verwendet wird und leitet diesen Beitrag an die Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks weiter. Der Beitrag wird auch dann weitergeleitet, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund der gesetzlichen Dienstpflicht ruht. Die Kasse teilt dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer den für die Altersversorgung verwendeten Betrag mit.
2. Für jeden Versicherten wird ein individuelles Versicherungskonto geführt, auf welchem die Beiträge gutgeschrieben werden. Der Arbeitgeber hat der Kasse Name und Anschrift der bezugsberechtigten Arbeitnehmer mitzuteilen. Mit der Gutschrift werden die Beiträge in eine Anwartschaft auf Leistungen umgewandelt (Rentenbausteine). Maßgeblich für die Berechnung der Rentenbausteine und damit die Höhe der Leistungen sind dabei die Vorsorgeleistungen, die die Zusatzversorgungskasse aufgrund des technischen Geschäftsplanes ausweist.
3. Sowohl während des Zeitraumes der Anwartschaft als auch nach Beginn einer Zahlung der betrieblichen Altersversorgung werden sämtliche Überschussanteile ausnahmslos dem Versicherungskonto gutgeschrieben und wertgleich verrentet. Eine darüber hinausgehende Anpassungspflicht des Arbeitgebers gem. § 16 BetrAVG besteht nicht.
4. Der Versicherte erhält von der Zusatzversorgungskasse für das Dachdeckerhandwerk jährlich eine Mitteilung über die zu erwartende Rentenhöhe im Versicherungsfall (Summe der Rentenbausteine) einschließlich der gutgeschriebenen Überschussanteile.
5. Jeder Versicherte hat allgemeine Änderungen der Lebensumstände (zum Beispiel Änderung des Wohnsitzes, Familienstand) der Zusatzversorgungskasse für das Dachdeckerhandwerk mitzuteilen. Ereignisse, die auf die Gewährung der Rente von Einfluss sind, müssen der Zusatzversorgungskasse für das Dachdeckerhandwerk unverzüglich angezeigt werden. Zu Unrecht gewährte Leistungen können zurückgefordert werden.
6. Jeder Leistungsberechtigte hat im 3. Kalendervierteljahr einen Lebensnachweis zu erbringen. Wird der Nachweis innerhalb einer von der Zusatzversorgungskasse für das Dachdeckerhandwerk festgesetzten Frist nicht erbracht, ruht die Zahlung.
7. Eine Abtretung oder Beleihung des Bezugsrechtes ist ausgeschlossen.

§ 6

Gewährung der Zusatzversorgung

1. Zur Abwicklung der Ansprüche auf Beihilfen zum Altersruhegeld, zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, zur Unfallrente oder auf Gewährung eines Sterbegeldes ist ein Antrag auf Gewährung schriftlich der Kasse einzureichen.

Hierfür stellt die Kasse entsprechende Formulare zur Verfügung.

2. Dem Antrag sind beizufügen:

- a) die in § 5 Abschnitt II des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk erforderlichen Unterlagen über den Nachweis der Wartezeiten,
- b) der vollständige Rentenbescheid des Versicherungsträgers, aus dem sich für die einzelnen Leistungsarten insbesondere zu ergeben hat:
 - aa) der Rentenbeginn und die Rentenhöhe,
 - bb) der Grad der Erwerbsminderung von mindestens 50 %;
- c) die Sterbeurkunde.

3. Beantragt der Versicherte die Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 5 Abschnitt II Nr. 2 d) des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk, so hat er außerdem den Bescheid der für den jeweiligen Geltungsbereich zuständigen Zusatzversorgungskasse über die Gewährung oder Ablehnung von Leistungen vorzulegen.

§ 7

Aufbringung der Mittel / Beitragseinzug / Meldung

1. Der Arbeitgeber hat für die tariflichen Leistungen der Lohnausgleichskasse und der Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks einen Gesamtbeitrag der Bruttolohnsumme aller vom Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer an die Kasse (Einzugsstelle) abzuführen, der sich aus dem Tarifvertrag über eine Altersversorgung für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk,

dem Tarifvertrag über die Gewährung eines Teils eines 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk,

dem Tarifvertrag über eine ergänzende überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk,

dem Tarifvertrag zur Förderung der Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse im Dachdeckerhandwerk während der Winterperiode (TV Beschäftigungssicherung),

dem Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk

und

dem Tarifvertrag über die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk

in der jeweils geltenden Fassung ergibt.

Der Beitrag beträgt

a) in den alten Bundesländern 6,7 v.H.,

ab 1. Januar 2013 7,5 v.H.

ab 1. Oktober 2013 8,5 v.H.

b) in den neuen Bundesländern 6,35 v.H.,

ab 1. Januar 2013 7,15 v.H.

ab 1. Oktober 2013 8,15 v.H.

der Bruttolohnsumme.

2. Der Kasse (Einzugsstelle) sind monatlich – spätestens zum 15. des Folgemonats – auf einem Formblatt die Bruttolöhne und die abgerechneten lohn- bzw. lohnersatzzahlungspflichtigen Stunden für jeden vom Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer einzeln zu melden. Werden in dem Betrieb Arbeitszeitkonten vereinbart, sind zusätzlich der Stand des Arbeitszeitkontos zum Monatsultimo in Stunden nebst dem sich hieraus ergebenden Bruttolohn zu melden.

3. Die Beiträge sind zum 15. des Folgemonats fällig und spätestens bis zu diesem Zeitpunkt vom Arbeitgeber an die Kasse (Einzugsstelle) einzuzahlen.

4. Ist der Arbeitgeber mit den gemäß Nr. 1 zu zahlenden Beiträgen in Verzug, so haben die Lohnausgleichskasse und die Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks Anspruch auf Verzugszinsen in Höhe des um 5 Prozentpunkte erhöhten jeweiligen Basiszinssatzes.

Die Verzugszinsen sind an die Einzugsstelle zu zahlen. Verrechnet die Einzugsstelle Beiträge, mit denen der Arbeitgeber in Verzug ist, mit Erstattungsansprüchen gemäß § 3 TV Beschäftigungssicherung und/oder § 11 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens im Dachdeckerhandwerk und/oder § 4 Nr. 5 und § 6 TV Beschäftigungssicherung, und/oder gemäß § 7 Absatz 1 des Tarifvertrages über die Altersteilzeit für die Gewährung der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung, so hat die Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk Anspruch gegen den Arbeitgeber auf eine pauschale Bearbeitungsgebühr (Verrechnungsgebühr) in Höhe von DM 30,- für jeden offenen Beitragsmonat.

§ 8

Erstattung der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto, des Teils eines 13. Monatseinkommens, des Ausfallgeldes und der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung an den Arbeitgeber

1. Die Erstattung

a) der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto nach § 4 Ziff. 3.3.5 RTV

b) des Teils eines 13. Monatseinkommens

c) des Ausfallgeldes nach dem TV Beschäftigungssicherung

d) der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung

für jeden Arbeitnehmer an den Arbeitgeber erfolgt durch die Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk, sofern der Arbeitgeber seinen tarifvertraglichen Verpflichtungen nachgekommen ist

2. Die Kasse stellt dem Arbeitgeber in den Fällen der Nr. 1 Buchstaben b) und c) für jeden gemeldeten Arbeitnehmer ein Formblatt (Erstattungsantrag) zur Verfügung. Der Erstattungsantrag enthält Angaben zur Berechnung des Ausfallgeldes sowie des Teils eines 13. Monatseinkommens; das Erstattungsverfahren zur tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung ergibt sich aus Nr. 6 Buchstabe d). Der Erstattungsantrag wird dem Arbeitgeber nur zur Verfügung gestellt, wenn die Meldungen gemäß § 7 Nr. 3 für alle dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt vorangehenden Monate des Kalenderjahres bis einschließlich Oktober oder bis einschließlich des Monats, der dem Monat der Fälligkeit vorangeht, vollständig bei der Kasse vorliegen. Dies gilt nicht bei Erstattungsanträgen auf Ausfallgeld.

3. Der Arbeitgeber prüft die Anspruchsvoraussetzungen und bestätigt dies per Unterschrift und Firmenstempel auf dem Erstattungsantrag. Außerdem bestätigt er die Auszahlung des Erstattungsbetrages an den Arbeitnehmer. Im Falle der Teilzeitbeschäftigung hat der Arbeitgeber den von der Kasse vorgegebenen Betrag entsprechend zu kürzen.

4. Die sich nach sachlicher und rechnerischer Prüfung ergebenden Erstattungsbeträge überweist die Kasse auf das vom Arbeitgeber angegebene Konto. Zahlt der Arbeitgeber diese nicht an den Arbeitnehmer aus, so ist die Kasse berechtigt, die Erstattungsleistungen zurückzufordern.

5. Erstattungsforderungen des Arbeitgebers sind an die Maßgabe gebunden, dass der Arbeitgeber nur darüber verfügen kann, wenn das Beitragskonto ausgeglichen ist. Eine Aufrechnung gegen bestehende Beitragsrückstände ist für den Arbeitgeber ausgeschlossen. §§ 366, 367 BGB finden keine Anwendung.

6. Darüber hinaus bestehen folgende Verfahrensbesonderheiten:

a) Zum Arbeitszeitkonto

Mit dem Antrag auf Entschädigung für gewährte Freistellung gemäß § 4 Ziff. 3.3.5 RTV hat der Arbeitgeber zu bestätigen, dass er für den Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeitergeld Arbeitszeitkontenstunden aufgebaut hat, einen Antrag bei der Bundesagentur für Arbeit auf Zahlung von Zuschuss-Wintergeld (ZWG) in Höhe von 2,50 € pro Stunde gestellt hat.

b) Zur Gewährung des Teils eines 13. Monatseinkommens

Sofern der Arbeitgeber sich auf eine Anspruchsminderung gemäß § 7 des Tarifvertrages über den Teil eines 13. Monatseinkommens beruft, hat er den von der Kasse vorgegebenen Betrag entsprechend zu kürzen. Der Erstattungsanspruch reduziert sich entsprechend.

Für Ansprüche auf Teile eines 13. Monatseinkommens im laufenden Kalenderjahr hat der Arbeitgeber auf dem Formblatt der Kasse das Ende des Beschäftigungsverhältnisses mitzuteilen. Nr. 2 Satz 2 gilt entsprechend.

c) Zum Ausfallgeld

Beim Ausfallgeld werden die Erstattungsanträge nach Kalendermonaten erstellt und abgerechnet. Die Kasse ist berechtigt, Erstattungsleistungen vom Arbeitgeber oder seinem Rechtsnachfolger zurückzufordern, wenn die Zahlung erfolgt ist, obwohl die Voraussetzungen des TV Beschäftigungssicherung nicht vorlagen.

d) Zur tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung

Der Arbeitgeber hat dem Erstattungsantrag auf tarifliche Altersteilzeit-Aufstockungsleistung den Anerkennungsbescheid des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses durch die Bundesanstalt für Arbeit, im Falle einer individuellen arbeitsvertraglichen Altersteilzeit-Vereinbarung eine Kopie des Vertrages und eine Kopie der gültigen Lohnsteuerkarte beizufügen. Der Arbeitgeber hat die Auszahlung der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung gemäß § 7 Abs. 1 TV Altersteilzeit auf dem Bescheid der Kasse mit Unterschrift und Firmenstempel zu bestätigen.

§ 8a

Erstattungsansprüche bei Insolvenz

1. Ist der Arbeitgeber bei Anspruchsfälligkeit insolvent, so erhält der Arbeitnehmer das Recht, die Ansprüche gemäß

a) §§ 3 bis 6 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk vom 12. Juni 1992 in der jeweils geltenden Fassung,

b) § 4 Ziff. 3.4.2 des Rahmentarifvertrages gewerbliche Arbeitnehmer vom 27. November 1990 in der jeweils geltenden Fassung,

unmittelbar gegenüber der Kasse geltend zu machen.

Bei der Leistung der Kasse werden Zahlungen gemäß §§ 183 ff. SGB III (Insolvenzgeld) angerechnet, soweit diese auf Grund eines vorstehend unter a) oder b) genannten Anspruchs erfolgen.

Insolvenz des Arbeitgebers ist mit Antragstellung auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens gegeben. Diesem Tatbestand gleichgestellt wird die tatsächliche Einstellung der betrieblichen Tätigkeit wegen Zahlungsunfähigkeit.

Macht der Arbeitnehmer auf Grund von Insolvenz Ansprüche nach Buchstabe a) oder b) unmittelbar gegenüber der Kasse geltend, hat er die Unterlagen über die Gewährung von Insolvenzgeld, die Lohnsteuerkarte, die der Arbeitnehmer nach Eintragung des Auszahlungsbetrages von der Kasse zurückerhält, die Anschrift der Krankenkasse des Arbeitnehmers und eine Kopie des Versicherungsnachweises über die Anmeldung des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung durch den insolventen Arbeitgeber beizulegen. Bei der Geltendmachung von Ansprüchen gemäß Buchstabe b) ist zur Glaubhaftmachung der Anspruchsberechtigung außerdem die letzte Lohnabrechnung, in der die aktuellen Mehrstunden ausgewiesen sein müssen, beizulegen.

Der Erstattungsbetrag wird durch die Kasse auf das vom Arbeitnehmer benannte Konto überwiesen.

2. Erstattungsansprüche des Arbeitgebers gegen die Kasse aus §§ 3 bis 6 des Tarifvertrages über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk gelten damit als erfüllt.

3. Die Leistungen der Kasse nach Nr. 1 b) sind auf die Erstattung von maximal 150 Stunden begrenzt.

§ 9

Prüfungsrecht

Beauftragten der Kasse ist auf Verlangen Zutritt zum Betrieb und Einsicht in die für die Durchführung des Einzugs- und Erstattungsverfahrens notwendigen Unterlagen zu gestatten und Auskunft zu erteilen.

Hat die Kasse im Rahmen der Antragsbearbeitung Zweifel an der Glaubhaftmachung der Anspruchsberechtigung, so ist sie berechtigt, ergänzend geeignete Nachweise (wie Vertragsvereinbarungen, Lohn- und Gehaltsabrechnungen aller Arbeitnehmer) durch den Arbeitgeber oder eine diesem gleichgestellte Person (z.B. Mitarbeiter der Personalabteilung) zu verlangen.

Verweigert ein Betrieb dem Beauftragten der Kasse den Zutritt zum Betrieb oder die Einsicht in die notwendigen Unterlagen, wird eine Aufwandsentschädigung von 1.000 € zur Zahlung an die Lohnausgleichskasse fällig.

§ 10

Verfallfristen

a) Ansprüche auf Erstattung des 13. Monatseinkommens verfallen zugunsten der Kasse, wenn sie nicht bis zum 31. Mai geltend gemacht worden sind.

Bei Erstattungsansprüchen gemäß § 6 Nr. 2 Tarifvertrag über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens (unterjährige Teilansprüche) verfallen die Ansprüche gegenüber der Kasse, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten geltend gemacht worden sind. Die Verfallfrist beginnt mit dem 1. Tag des Folgemonats, in dem der Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausgeschieden ist:

b) Ansprüche auf Erstattung des Ausfallgeldes verfallen zugunsten der Kasse, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Jahres, in dem sie entstanden sind, geltend gemacht worden sind.

§ 11

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Kasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Kasse ist Wiesbaden.

§ 12

Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1996 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmalig zum 31. Dezember 1997, gekündigt werden.

Anlage 32

(zu § 9 Absatz 2)

Tarifvertrag über die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk vom 6. Dezember 1995, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 31. August 2011

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle gewerblichen Arbeitnehmer, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches des Sozialgesetzbuchs (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Verfahren

In Ausführung der Bestimmungen:

- a) des § 11 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung
- b) des § 11 des Tarifvertrages über eine Altersversorgung für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung
- c) des § 8 Nr. 4 des Tarifvertrages über die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung
- d) des § 4 Nr. 3.3.5 des Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk (RTV) in der jeweils geltenden Fassung
- e) des § 4 Nr. 3.4.2 des RTV in der jeweils geltenden Fassung
- f) der §§ 4 und 6 des Tarifvertrages zur Förderung der Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse (TV Beschäftigungssicherung) in der jeweils geltenden Fassung
- g) des § 7 Nr. 2 des Tarifvertrages über die Altersteilzeit im Dachdeckerhandwerk (TV Altersteilzeit) in der jeweils geltenden Fassung

werden für den Teil des 13. Monatseinkommens, für die Zusatzversorgung, für den Beitragseinzug, für die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk, für das Ausfallgeld, für die tarifliche Altersteilzeit-Aufstockungsleistung und für die Insolvenzversicherung des Arbeitszeitkontos die nachstehend aufgeführten Verfahren festgelegt:

§ 3

Beschäftigungsnachweiskarte

1. Für jeden Arbeitnehmer nach § 1 Nr. 3, der am 1. Januar eines Kalenderjahres in einem Beschäftigungsverhältnis zu einem der vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Betriebe steht oder im laufenden Kalenderjahr ein Beschäftigungsverhältnis begründet, ist eine Beschäftigungsnachweiskarte für das Dachdeckerhandwerk anzulegen, soweit der Arbeitnehmer nicht aus einem früheren Beschäftigungsverhältnis eine solche vorlegt.

Die Beschäftigungsnachweiskarte besteht aus den Teilen B und C und gehört zu den Arbeitspapieren des Arbeitnehmers.

2. Die Beschäftigungsnachweiskarte wird dem Arbeitgeber aufgrund der von ihm eingereichten Meldung von der Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk – Einzugsstelle – (im folgenden „Kasse“ genannt) für jeden Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt.

3. Der Arbeitgeber hat die auf allen Teilen der Karte geforderten Angaben zu machen.

4. Mit Ablauf des Kalenderjahres oder bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bescheinigt der Arbeitgeber auf Teil B mit Durchschrift auf Teil C unter Angabe seiner Betriebskontonummer bei der Kasse (Einzugsstelle) die Dauer der Beschäftigung mit genauen Daten und die Höhe des Bruttolohnes.

Bruttolohn ist

a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zulegende und in die Lohnsteuerkarte oder die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG versteuert werden,

b) der nach §§ 40a und 40b EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn mit Ausnahme des Beitrages für die Tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer (§ 4 des Tarifvertrages über eine Altersversorgung für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk), des Beitrages für die Tarifliche Zusatzversorgung der Dienstpflichtigen (§ 5 Nr. 1 des Tarifvertrages über das Verfahren für die Zusatzversorgung der Dienstpflichtigen im Dachdeckerhandwerk),

des Arbeitgeberbeitrages zur Finanzierung der Tariflichen Zusatz-Rente (§ 2 Abs. 1 bis 5 des Tarifvertrages über eine Tarifliche Zusatz-Rente im Dachdeckerhandwerk) sowie des Beitrages zu einer Gruppen-Unfallversicherung.

c) der nach § 3 Nr. 39 EStG bei geringfügiger Beschäftigung steuerfreie Bruttoarbeitslohn.

5. Bei der Fortdauer des Beschäftigungsverhältnisses über den 31. Dezember des Kalenderjahres hinaus hat der Arbeitgeber den Teil B für das Erstattungsverfahren (§ 8) einzubehalten und Teil C bis zum 15. März dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hat der Arbeitgeber die Teile B und C dem Arbeitnehmer auszuhandigen.

Der Arbeitnehmer hat den Empfang der Beschäftigungsnachweiskarte zu bescheinigen.

6. Sofern der Arbeitgeber den Teil B im Erstattungsverfahren nicht verwendet, hat er den Teil B bis zum 15. März an die Einzugsstelle einzusenden.

Sofern der Arbeitgeber den Teil B der Beschäftigungsnachweiskarte nicht an die Einzugsstelle einzusenden hat, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Teil B bis spätestens zum 15. März nach Abschluss des Jahres, für das die Beschäftigungsnachweiskarte galt, an die Einzugsstelle zu senden.

Teil C der Beschäftigungsnachweiskarte bleibt im Besitz des Arbeitnehmers.

§ 4

Gewährung eines 13. Monatseinkommens / Gewährung eines Ausfallgeldes / Gewährung der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung / Führen eines Arbeitszeitkontos

1. Zur Abwicklung der Ansprüche auf Gewährung eines Teils eines 13. Monatseinkommens, Ausfallgeldes sowie auf eine tarifliche Altersteilzeit-Aufstockungsleistung stellt die Kasse dem Arbeitgeber jeweils ein Erstattungsformular zur Verfügung, das den Betrag eines Teils eines 13. Monatseinkommens, beim Ausfallgeld dessen Stundensatz sowie bei der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung den Altersteilzeiterstattungsbetrag und die voraussichtliche Dauer der Erstattungsleistung ausweist.

2. Die Erstattungsbeträge des Teiles eines 13. Monatseinkommens werden nach Grund und Höhe vom Arbeitgeber geprüft und an den Arbeitnehmer ausgezahlt.

Der Arbeitnehmer erhält eine Durchschrift des Erstattungsformulars vom Arbeitgeber und bestätigt den Empfang.

3. Bei der Gewährung von Ausfallgeld multipliziert der Arbeitgeber den von der Kasse angegebenen Stundensatz mit der Zahl der witterungsbedingt ausgefallenen Stunden und ermittelt so die Höhe der bei der Kasse zu beantragenden Erstattungsleistung auf Ausfallgeld. Die Kasse übermittelt dem Arbeitgeber einen Abrechnungsbescheid über die Erstattungsleistung.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses teilt die Kasse auf Meldung des Arbeitgebers über die Beendigung diesem mit, für wie viele Ausfallstunden Erstattungsleistungen erfolgt sind.

Zum Jahresabschluss übermittelt die Kasse dem Arbeitgeber eine Aufstellung für jeden Arbeitnehmer, aus der sich die Stundenzahl, für die die Kasse im Kalenderjahr Erstattungen auf Ausfallgeld durchgeführt hat, ergibt.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer jeweils eine Durchschrift des Kassenbescheides zu übergeben. Den Empfang hat der Arbeitnehmer zu bestätigen.

4. Die Kasse erstattet die tarifliche Altersteilzeit-Aufstockungsleistung auf Basis des Tarifvertrages Altersteilzeit bzw. auf Grund einer individuellen arbeitsvertraglichen Altersteilzeitvereinbarung, in der der Tarifvertrag über die Altersteilzeit im Dachdeckerhandwerk in der jeweils gültigen Fassung in Bezug genommen wird. Bei der Berechnung des Erstattungsbetrages der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung ermittelt die Kasse zunächst für jeden der letzten 12 vor Eintritt des Arbeitnehmers in das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis liegenden Kalendermonate mit Bruttolohn den Mindestnettoebetrag nach § 3 Abs. 1 Buchst. a) des Altersteilzeitgesetzes in Höhe von 70 v. H. laut der Mindestnettoetrags-Verordnung des laufenden Kalenderjahres sowie den Mindestnettoebetrag in Höhe von 80 v. H. nach § 7 Abs. 1 des TV Altersteilzeit. In den Monaten, in denen der vom Arbeitgeber zu zahlende gesetzliche Aufstockungsbetrag in Höhe von 20 v.H. den gesetzlichen Mindestnettoebetrag übersteigt, fließt dieser und der sich daraus ergebende Nettoarbeitslohn in Höhe von 80 v. H. in die Berechnung ein. Auf Basis dieser Einzelbeträge errechnet die Kasse einen durchschnittlichen gesetzlichen Mindestnettoebetrag in Höhe von 70 v. H. und einen durchschnittlichen tariflichen Mindestnettoebetrag in Höhe von 80 v. H. und erstattet dem Arbeitgeber den Differenzbetrag, der auf den nächsten vollen Eurobetrag aufgerundet wird.

Die Kasse übermittelt dem Arbeitgeber einen Bescheid, der die errechneten Erstattungsleistungen der nächsten 12 Kalendermonate umfasst. Nach Ablauf dieses Zeitraumes werden die jeweiligen Erstattungsbeträge auf Basis der zurückliegenden 12 Kalendermonate neu berechnet.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Kasse jede Änderung der Steuerklasse des Arbeitnehmers sowie die Beendigung des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses unverzüglich mitzuteilen.

5. Wird das Guthaben aus einem Arbeitszeitkonto nicht innerhalb von 24 Monaten durch einen Arbeitgeber unter den tariflichen Voraussetzungen des § 4 Ziff. 3.3.5 RTV abgerufen, hat der Arbeitnehmer einen Entschädigungsanspruch gegenüber der Kasse.

§ 5

Betriebliche Altersversorgung

1. Die Kasse ermittelt den Arbeitgeberanteil, der nach § 11 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles des 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk für die Altersversorgung nach § 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) für die individuelle Altersversorgung des Arbeitnehmers verwendet wird und leitet diesen Beitrag an die Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks weiter. Der Beitrag wird auch dann weitergeleitet, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund der gesetzlichen Dienstpflicht ruht. Die Kasse teilt dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer den für die Altersversorgung verwendeten Betrag mit.
2. Für jeden Versicherten wird ein individuelles Versicherungskonto geführt, auf welchem die Beiträge gutgeschrieben werden. Der Arbeitgeber hat der Kasse Name und Anschrift der bezugsberechtigten Arbeitnehmer mitzuteilen. Mit der Gutschrift werden die Beiträge in eine Anwartschaft auf Leistungen umgewandelt (Rentenbausteine). Maßgeblich für die Berechnung der Rentenbausteine und damit die Höhe der Leistungen sind dabei die Vorsorgeleistungen, die die Zusatzversorgungskasse aufgrund des technischen Geschäftsplanes ausweist.
3. Sowohl während des Zeitraumes der Anwartschaft als auch nach Beginn einer Zahlung der betrieblichen Altersversorgung werden sämtliche Überschussanteile ausnahmslos dem Versicherungskonto gutgeschrieben und wertgleich verrentet. Eine darüber hinausgehende Anpassungspflicht des Arbeitgebers gem. § 16 BetrAVG besteht nicht.
4. Der Versicherte erhält von der Zusatzversorgungskasse für das Dachdeckerhandwerk jährlich eine Mitteilung über die zu erwartende Rentenhöhe im Versicherungsfall (Summe der Rentenbausteine) einschließlich der gutgeschriebenen Überschussanteile.
5. Jeder Versicherte hat allgemeine Änderungen der Lebensumstände (zum Beispiel Änderung des Wohnsitzes, Familienstand) der Zusatzversorgungskasse für das Dachdeckerhandwerk mitzuteilen. Ereignisse, die auf die Gewährung der Rente von Einfluss sind, müssen der Zusatzversorgungskasse für das Dachdeckerhandwerk unverzüglich angezeigt werden. Zu Unrecht gewährte Leistungen können zurückgefordert werden.
6. Jeder Leistungsberechtigte hat im 3. Kalendervierteljahr einen Lebensnachweis zu erbringen. Wird der Nachweis innerhalb einer von der Zusatzversorgungskasse für das Dachdeckerhandwerk festgesetzten Frist nicht erbracht, ruht die Zahlung.
7. Eine Abtretung oder Beleihung des Bezugsrechtes ist ausgeschlossen.

§ 6

Gewährung der Zusatzversorgung

1. Zur Abwicklung der Ansprüche auf Beihilfen zum Altersruhegeld, zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, zur Unfallrente oder auf Gewährung eines Sterbegeldes ist ein Antrag auf Gewährung schriftlich der Kasse einzureichen.

Hierfür stellt die Kasse entsprechende Formulare zur Verfügung.

2. Dem Antrag sind beizufügen:

- a) die in § 5 Abschnitt II des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk erforderlichen Unterlagen über den Nachweis der Wartezeiten,
- b) der vollständige Rentenbescheid des Versicherungsträgers, aus dem sich für die einzelnen Leistungsarten insbesondere zu ergeben hat:
 - aa) der Rentenbeginn und die Rentenhöhe,
 - bb) der Grad der Erwerbsminderung von mindestens 50 %;
- c) die Sterbeurkunde.

3. Beantragt der Versicherte die Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 5 Abschnitt II Nr. 2 d) des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk, so hat er außerdem den Bescheid der für den jeweiligen Geltungsbereich zuständigen Zusatzversorgungskasse über die Gewährung oder Ablehnung von Leistungen vorzulegen.

§ 7

Aufbringung der Mittel / Beitragseinzug / Meldung

1. Der Arbeitgeber hat für die tariflichen Leistungen der Lohnausgleichskasse und der Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks einen Gesamtbeitrag der Bruttolohnsumme aller vom Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer an die Kasse (Einzugsstelle) abzuführen, der sich aus
 - dem Tarifvertrag über eine Altersversorgung für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk,
 - dem Tarifvertrag über die Gewährung eines Teils eines 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk,
 - dem Tarifvertrag über eine ergänzende überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk,
 - dem Tarifvertrag zur Förderung der Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse im Dachdeckerhandwerk

während der Winterperiode (TV Beschäftigungssicherung),
dem Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk
und
dem Tarifvertrag über die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk
in der jeweils geltenden Fassung ergibt.

Der Beitrag beträgt in den alten Bundesländern 5,2 %, ab 1. Januar 2013 6,2 %, ab 1. Januar 2015 6,4 % der abgerechneten Bruttolohnsumme und in den neuen Bundesländern 4,85 %, ab 1. Januar 2013 5,85 %, ab 1. Januar 2015 6,05 %.

2. Der Kasse (Einzugsstelle) sind monatlich – spätestens zum 15. des Folgemonats – auf einem Formblatt die Bruttolöhne und die abgerechneten lohn- bzw. lohnersatzzahlungspflichtigen Stunden für jeden vom Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer einzeln zu melden. Werden in dem Betrieb Arbeitszeitkonten vereinbart, sind zusätzlich der Stand des Arbeitszeitkontos zum Monatsultimo in Stunden nebst dem sich hieraus ergebenden Bruttolohn zu melden.

3. Die Beiträge sind zum 15. des Folgemonats fällig und spätestens bis zu diesem Zeitpunkt vom Arbeitgeber an die Kasse (Einzugsstelle) einzuzahlen.

4. Ist der Arbeitgeber mit den gemäß Nr. 1 zu zahlenden Beiträgen in Verzug, so haben die Lohnausgleichskasse und die Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks Anspruch auf Verzugszinsen in Höhe des um 5 Prozentpunkte erhöhten jeweiligen Basiszinssatzes.

Die Verzugszinsen sind an die Einzugsstelle zu zahlen. Verrechnet die Einzugsstelle Beiträge, mit denen der Arbeitgeber in Verzug ist, mit Erstattungsansprüchen gemäß § 3 TV Beschäftigungssicherung und/oder § 11 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens im Dachdeckerhandwerk und/oder § 4 Nr. 5 und § 6 TV Beschäftigungssicherung, und/oder gemäß § 7 Absatz 1 des Tarifvertrages über die Altersteilzeit für die Gewährung der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung, so hat die Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk Anspruch gegen den Arbeitgeber auf eine pauschale Bearbeitungsgebühr (Verrechnungsgebühr) in Höhe von DM 30,- für jeden offenen Beitragsmonat.

§ 8

Erstattung der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto, des Teils eines 13. Monatseinkommens,
des Ausfallgeldes und der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung an den Arbeitgeber

1. Die Erstattung

- a) der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto nach § 4 Ziff. 3.3.5 RTV
- b) des Teils eines 13. Monatseinkommens
- c) des Ausfallgeldes nach dem TV Beschäftigungssicherung
- d) der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung

für jeden Arbeitnehmer an den Arbeitgeber erfolgt durch die Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk, sofern der Arbeitgeber seinen tarifvertraglichen Verpflichtungen nachgekommen ist.

2. Die Kasse stellt dem Arbeitgeber in den Fällen der Nr. 1 Buchstaben b) und c) für jeden gemeldeten Arbeitnehmer ein Formblatt (Erstattungsantrag) zur Verfügung. Der Erstattungsantrag enthält Angaben zur Berechnung des Ausfallgeldes sowie des Teils eines 13. Monatseinkommens; das Erstattungsverfahren zur tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung ergibt sich aus Nr. 6 Buchstabe d). Der Erstattungsantrag wird dem Arbeitgeber nur zur Verfügung gestellt, wenn die Meldungen gemäß § 7 Nr. 3 für alle dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt vorangehenden Monate des Kalenderjahres bis einschließlich Oktober oder bis einschließlich des Monats, der dem Monat der Fälligkeit vorangeht, vollständig bei der Kasse vorliegen. Dies gilt nicht bei Erstattungsanträgen auf Ausfallgeld.

3. Der Arbeitgeber prüft die Anspruchsvoraussetzungen und bestätigt dies per Unterschrift und Firmenstempel auf dem Erstattungsantrag. Außerdem bestätigt er die Auszahlung des Erstattungsbetrages an den Arbeitnehmer. Im Falle der Teilzeitbeschäftigung hat der Arbeitgeber den von der Kasse vorgegebenen Betrag entsprechend zu kürzen.

4. Die sich nach sachlicher und rechnerischer Prüfung ergebenden Erstattungsbeträge überweist die Kasse auf das vom Arbeitgeber angegebene Konto. Zahlt der Arbeitgeber diese nicht an den Arbeitnehmer aus, so ist die Kasse berechtigt, die Erstattungsleistungen zurückzufordern.

5. Erstattungsforderungen des Arbeitgebers sind an die Maßgabe gebunden, dass der Arbeitgeber nur darüber verfügen kann, wenn das Beitragskonto ausgeglichen ist. Eine Aufrechnung gegen bestehende Beitragsrückstände ist für den Arbeitgeber ausgeschlossen. §§ 366, 367 BGB finden keine Anwendung.

6. Darüber hinaus bestehen folgende Verfahrensbesonderheiten:

a) Zum Arbeitszeitkonto

Mit dem Antrag auf Entschädigung für gewährte Freistellung gemäß § 4 Ziff. 3.3.5 RTV hat der Arbeitgeber zu bestätigen, dass er für den Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeitergeld Arbeitszeitkontenstunden aufgebaut hat, einen Antrag bei der Bundesagentur für Arbeit auf Zahlung von Zuschuss-Wintergeld (ZWG) in Höhe von 2,50 € pro Stunde gestellt hat.

b) Zur Gewährung des Teils eines 13. Monatseinkommens

Sofern der Arbeitgeber sich auf eine Anspruchsminderung gemäß § 7 des Tarifvertrages über den Teil eines 13. Monatseinkommens beruft, hat er den von der Kasse vorgegebenen Betrag entsprechend zu kürzen. Der Erstattungsanspruch reduziert sich entsprechend.

Für Ansprüche auf Teile eines 13. Monatseinkommens im laufenden Kalenderjahr hat der Arbeitgeber auf dem Formblatt der Kasse das Ende des Beschäftigungsverhältnisses mitzuteilen. Nr. 2 Satz 2 gilt entsprechend.

c) Zum Ausfallgeld

Beim Ausfallgeld werden die Erstattungsanträge nach Kalendermonaten erstellt und abgerechnet. Die Kasse ist berechtigt, Erstattungsleistungen vom Arbeitgeber oder seinem Rechtsnachfolger zurückzufordern, wenn die Zahlung erfolgt ist, obwohl die Voraussetzungen des TV Beschäftigungssicherung nicht vorlagen.

d) Zur tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung

Der Arbeitgeber hat dem Erstattungsantrag auf tarifliche Altersteilzeit-Aufstockungsleistung den Anerkennungsbescheid des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses durch die Bundesanstalt für Arbeit, im Falle einer individuellen arbeitsvertraglichen Altersteilzeit-Vereinbarung eine Kopie des Vertrages und eine Kopie der gültigen Lohnsteuerkarte beizufügen. Der Arbeitgeber hat die Auszahlung der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung gemäß § 7 Abs. 1 TV Altersteilzeit auf dem Bescheid der Kasse mit Unterschrift und Firmenstempel zu bestätigen.

§ 8a

Erstattungsansprüche bei Insolvenz

1. Ist der Arbeitgeber bei Anspruchsfälligkeit insolvent, so erhält der Arbeitnehmer das Recht, die Ansprüche gemäß

a) §§ 3 bis 6 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk vom 12. Juni 1992 in der jeweils geltenden Fassung,

b) § 4 Ziff. 3.4.2 des Rahmentarifvertrages gewerbliche Arbeitnehmer vom 27. November 1990 in der jeweils geltenden Fassung,

unmittelbar gegenüber der Kasse geltend zu machen.

Bei der Leistung der Kasse werden Zahlungen gemäß §§ 183 ff. SGB III (Insolvenzgeld) angerechnet, soweit diese auf Grund eines vorstehend unter a) oder b) genannten Anspruchs erfolgen.

Insolvenz des Arbeitgebers ist mit Antragstellung auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens gegeben. Diesem Tatbestand gleichgestellt wird die tatsächliche Einstellung der betrieblichen Tätigkeit wegen Zahlungsunfähigkeit.

Macht der Arbeitnehmer auf Grund von Insolvenz Ansprüche nach Buchstabe a) oder b) unmittelbar gegenüber der Kasse geltend, hat er die Unterlagen über die Gewährung von Insolvenzgeld, die Lohnsteuerkarte, die der Arbeitnehmer nach Eintragung des Auszahlungsbetrages von der Kasse zurückerhält, die Anschrift der Krankenkasse des Arbeitnehmers und eine Kopie des Versicherungsnachweises über die Anmeldung des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung durch den insolventen Arbeitgeber beizulegen. Bei der Geltendmachung von Ansprüchen gemäß Buchstabe b) ist zur Glaubhaftmachung der Anspruchsberechtigung außerdem die letzte Lohnabrechnung, in der die aktuellen Mehrstunden ausgewiesen sein müssen, beizulegen.

Der Erstattungsbetrag wird durch die Kasse auf das vom Arbeitnehmer benannte Konto überwiesen.

2. Erstattungsansprüche des Arbeitgebers gegen die Kasse aus §§ 3 bis 6 des Tarifvertrages über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk gelten damit als erfüllt.

3. Die Leistungen der Kasse nach Nr. 1 b) sind auf die Erstattung von maximal 150 Stunden begrenzt.

§ 9

Prüfungsrecht

Beauftragten der Kasse ist auf Verlangen Zutritt zum Betrieb und Einsicht in die für die Durchführung des Einzugs- und Erstattungsverfahrens notwendigen Unterlagen zu gestatten und Auskunft zu erteilen.

Hat die Kasse im Rahmen der Antragsbearbeitung Zweifel an der Glaubhaftmachung der Anspruchsberechtigung, so ist sie berechtigt, ergänzend geeignete Nachweise (wie Vertragsvereinbarungen, Lohn- und Gehaltsabrechnungen aller Arbeitnehmer) durch den Arbeitgeber oder eine diesem gleichgestellte Person (z.B. Mitarbeiter der Personalabteilung) zu verlangen.

Verweigert ein Betrieb dem Beauftragten der Kasse den Zutritt zum Betrieb oder die Einsicht in die notwendigen Unterlagen, wird eine Aufwandsentschädigung von 1.000 € zur Zahlung an die Lohnausgleichskasse fällig.

§ 10

Verfallfristen

a) Ansprüche auf Erstattung des 13. Monatseinkommens verfallen zugunsten der Kasse, wenn sie nicht bis zum 31. Mai geltend gemacht worden sind.

Bei Erstattungsansprüchen gemäß § 6 Nr. 2 Tarifvertrag über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens (unterjährige Teilansprüche) verfallen die Ansprüche gegenüber der Kasse, wenn sie nicht innerhalb von

3 Monaten geltend gemacht worden sind. Die Verfallfrist beginnt mit dem 1. Tag des Folgemonats, in dem der Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausgeschieden ist:

b) Ansprüche auf Erstattung des Ausfallgeldes verfallen zugunsten der Kasse, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Jahres, in dem sie entstanden sind, geltend gemacht worden sind.

§ 11

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Kasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Kasse ist Wiesbaden.

§ 12

Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1996 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmalig zum 31. Dezember 1997, gekündigt werden.

Anlage 33

(zu § 9 Absatz 3)

Tarifvertrag über die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk vom 6. Dezember 1995, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 15. Juli 2010

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle gewerblichen Arbeitnehmer, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches des Sozialgesetzbuchs (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Verfahren

In Ausführung der Bestimmungen:

- a) des § 11 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung
- b) des § 11 des Tarifvertrages über eine Altersversorgung für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung
- c) des § 8 Nr. 4 des Tarifvertrages über die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung
- d) des § 4 Nr. 3.3.5 des Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk (RTV) in der jeweils geltenden Fassung
- e) des § 4 Nr. 3.4.2 des RTV in der jeweils geltenden Fassung
- f) der §§ 4 und 6 des Tarifvertrages zur Förderung der Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse (TV Beschäftigungssicherung) in der jeweils geltenden Fassung
- g) des § 7 Nr. 2 des Tarifvertrages über die Altersteilzeit im Dachdeckerhandwerk (TV Altersteilzeit) in der jeweils geltenden Fassung

werden für den Teil des 13. Monatseinkommens, für die Zusatzversorgung, für den Beitragseinzug, für die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk, für das Ausfallgeld, für die tarifliche Altersteilzeit-Aufstockungsleistung und für die Insolvenzversicherung des Arbeitszeitkontos die nachstehend aufgeführten Verfahren festgelegt:

§ 3

Beschäftigungsnachweiskarte

1. Für jeden Arbeitnehmer nach § 1 Nr. 3, der am 1. Januar eines Kalenderjahres in einem Beschäftigungsverhältnis zu einem der vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Betriebe steht oder im laufenden Kalenderjahr ein Beschäftigungsverhältnis begründet, ist eine Beschäftigungsnachweiskarte für das Dachdeckerhandwerk anzulegen, soweit der Arbeitnehmer nicht aus einem früheren Beschäftigungsverhältnis eine solche vorlegt.

Die Beschäftigungsnachweiskarte besteht aus den Teilen B und C und gehört zu den Arbeitspapieren des Arbeitnehmers.

2. Die Beschäftigungsnachweiskarte wird dem Arbeitgeber aufgrund der von ihm eingereichten Meldung von der Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk – Einzugsstelle – (im folgenden „Kasse“ genannt) für jeden Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt.

3. Der Arbeitgeber hat die auf allen Teilen der Karte geforderten Angaben zu machen.

4. Mit Ablauf des Kalenderjahres oder bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bescheinigt der Arbeitgeber auf Teil B mit Durchschrift auf Teil C unter Angabe seiner Betriebskontonummer bei der Kasse (Einzugsstelle) die Dauer der Beschäftigung mit genauen Daten und die Höhe des Bruttolohnes.

Bruttolohn ist

- a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zulegende und in die Lohnsteuerkarte oder die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG versteuert werden,
- b) der nach §§ 40a und 40b EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn mit Ausnahme des Beitrages für die Tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer (§ 4 des Tarifvertrages über eine Altersversorgung für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk), des Beitrages für die Tarifliche Zusatzversorgung der Dienstpflichtigen (§ 5 Nr. 1 des Tarifvertrages über das Verfahren für die Zusatzversorgung der Dienstpflichtigen im Dachdeckerhandwerk),

des Arbeitgeberbeitrages zur Finanzierung der Tariflichen Zusatz-Rente (§ 2 Abs. 1 bis 5 des Tarifvertrages über eine Tarifliche Zusatz-Rente im Dachdeckerhandwerk) sowie des Beitrages zu einer Gruppen-Unfallversicherung.

c) der nach § 3 Nr. 39 EStG bei geringfügiger Beschäftigung steuerfreie Bruttoarbeitslohn.

5. Bei der Fortdauer des Beschäftigungsverhältnisses über den 31. Dezember des Kalenderjahres hinaus hat der Arbeitgeber den Teil B für das Erstattungsverfahren (§ 8) einzubehalten und Teil C bis zum 15. März dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hat der Arbeitgeber die Teile B und C dem Arbeitnehmer auszuhandigen.

Der Arbeitnehmer hat den Empfang der Beschäftigungsnachweiskarte zu bescheinigen.

6. Sofern der Arbeitgeber den Teil B im Erstattungsverfahren nicht verwendet, hat er den Teil B bis zum 15. März an die Einzugsstelle einzusenden.

Sofern der Arbeitgeber den Teil B der Beschäftigungsnachweiskarte nicht an die Einzugsstelle einzusenden hat, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Teil B bis spätestens zum 15. März nach Abschluss des Jahres, für das die Beschäftigungsnachweiskarte galt, an die Einzugsstelle zu senden.

Teil C der Beschäftigungsnachweiskarte bleibt im Besitz des Arbeitnehmers.

§ 4

Gewährung eines 13. Monatseinkommens / Gewährung eines Ausfallgeldes / Gewährung der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung / Führen eines Arbeitszeitkontos

1. Zur Abwicklung der Ansprüche auf Gewährung eines Teils eines 13. Monatseinkommens, Ausfallgeldes sowie auf eine tarifliche Altersteilzeit-Aufstockungsleistung stellt die Kasse dem Arbeitgeber jeweils ein Erstattungsformular zur Verfügung, das den Betrag eines Teils eines 13. Monatseinkommens, beim Ausfallgeld dessen Stundensatz sowie bei der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung den Altersteilzeiterstattungsbetrag und die voraussichtliche Dauer der Erstattungsleistung ausweist.

2. Die Erstattungsbeträge des Teiles eines 13. Monatseinkommens werden nach Grund und Höhe vom Arbeitgeber geprüft und an den Arbeitnehmer ausgezahlt.

Der Arbeitnehmer erhält eine Durchschrift des Erstattungsformulars vom Arbeitgeber und bestätigt den Empfang.

3. Bei der Gewährung von Ausfallgeld multipliziert der Arbeitgeber den von der Kasse angegebenen Stundensatz mit der Zahl der witterungsbedingt ausgefallenen Stunden und ermittelt so die Höhe der bei der Kasse zu beantragenden Erstattungsleistung auf Ausfallgeld. Die Kasse übermittelt dem Arbeitgeber einen Abrechnungsbescheid über die Erstattungsleistung.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses teilt die Kasse auf Meldung des Arbeitgebers über die Beendigung diesem mit, für wie viele Ausfallstunden Erstattungsleistungen erfolgt sind.

Zum Jahresabschluss übermittelt die Kasse dem Arbeitgeber eine Aufstellung für jeden Arbeitnehmer, aus der sich die Stundenzahl, für die die Kasse im Kalenderjahr Erstattungen auf Ausfallgeld durchgeführt hat, ergibt.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer jeweils eine Durchschrift des Kassenbescheides zu übergeben. Den Empfang hat der Arbeitnehmer zu bestätigen.

4. Die Kasse erstattet die tarifliche Altersteilzeit-Aufstockungsleistung auf Basis des Tarifvertrages Altersteilzeit bzw. auf Grund einer individuellen arbeitsvertraglichen Altersteilzeitvereinbarung, in der der Tarifvertrag über die Altersteilzeit im Dachdeckerhandwerk in der jeweils gültigen Fassung in Bezug genommen wird. Bei der Berechnung des Erstattungsbetrages der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung ermittelt die Kasse zunächst für jeden der letzten 12 vor Eintritt des Arbeitnehmers in das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis liegenden Kalendermonate mit Bruttolohn den Mindestnettobetrag nach § 3 Abs. 1 Buchst. a) des Altersteilzeitgesetzes in Höhe von 70 v. H. laut der Mindestnettoetrags-Verordnung des laufenden Kalenderjahres sowie den Mindestnettobetrag in Höhe von 80 v. H. nach § 7 Abs. 1 des TV Altersteilzeit. In den Monaten, in denen der vom Arbeitgeber zu zahlende gesetzliche Aufstockungsbetrag in Höhe von 20 v.H. den gesetzlichen Mindestnettobetrag übersteigt, fließt dieser und der sich daraus ergebende Nettoarbeitslohn in Höhe von 80 v. H. in die Berechnung ein. Auf Basis dieser Einzelbeträge errechnet die Kasse einen durchschnittlichen gesetzlichen Mindestnettobetrag in Höhe von 70 v. H. und einen durchschnittlichen tariflichen Mindestnettobetrag in Höhe von 80 v. H. und erstattet dem Arbeitgeber den Differenzbetrag, der auf den nächsten vollen Eurobetrag aufgerundet wird.

Die Kasse übermittelt dem Arbeitgeber einen Bescheid, der die errechneten Erstattungsleistungen der nächsten 12 Kalendermonate umfasst. Nach Ablauf dieses Zeitraumes werden die jeweiligen Erstattungsbeträge auf Basis der zurückliegenden 12 Kalendermonate neu berechnet.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Kasse jede Änderung der Steuerklasse des Arbeitnehmers sowie die Beendigung des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses unverzüglich mitzuteilen.

5. Wird das Guthaben aus einem Arbeitszeitkonto nicht innerhalb von 24 Monaten durch einen Arbeitgeber unter den tariflichen Voraussetzungen des § 4 Ziff. 3.3.5 RTV abgerufen, hat der Arbeitnehmer einen Entschädigungsanspruch gegenüber der Kasse.

§ 5

Betriebliche Altersversorgung

1. Die Kasse ermittelt den Arbeitgeberanteil, der nach § 11 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles des 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk für die Altersversorgung nach § 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) für die individuelle Altersversorgung des Arbeitnehmers verwendet wird und leitet diesen Beitrag an die Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks weiter. Der Beitrag wird auch dann weitergeleitet, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund der gesetzlichen Dienstpflicht ruht. Die Kasse teilt dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer den für die Altersversorgung verwendeten Betrag mit.
2. Für jeden Versicherten wird ein individuelles Versicherungskonto geführt, auf welchem die Beiträge gutgeschrieben werden. Der Arbeitgeber hat der Kasse Name und Anschrift der bezugsberechtigten Arbeitnehmer mitzuteilen. Mit der Gutschrift werden die Beiträge in eine Anwartschaft auf Leistungen umgewandelt (Rentenbausteine). Maßgeblich für die Berechnung der Rentenbausteine und damit die Höhe der Leistungen sind dabei die Vorsorgeleistungen, die die Zusatzversorgungskasse aufgrund des technischen Geschäftsplanes ausweist.
3. Sowohl während des Zeitraumes der Anwartschaft als auch nach Beginn einer Zahlung der betrieblichen Altersversorgung werden sämtliche Überschussanteile ausnahmslos dem Versicherungskonto gutgeschrieben und wertgleich verrentet. Eine darüber hinausgehende Anpassungspflicht des Arbeitgebers gem. § 16 BetrAVG besteht nicht.
4. Der Versicherte erhält von der Zusatzversorgungskasse für das Dachdeckerhandwerk jährlich eine Mitteilung über die zu erwartende Rentenhöhe im Versicherungsfall (Summe der Rentenbausteine) einschließlich der gutgeschriebenen Überschussanteile.
5. Jeder Versicherte hat allgemeine Änderungen der Lebensumstände (zum Beispiel Änderung des Wohnsitzes, Familienstand) der Zusatzversorgungskasse für das Dachdeckerhandwerk mitzuteilen. Ereignisse, die auf die Gewährung der Rente von Einfluss sind, müssen der Zusatzversorgungskasse für das Dachdeckerhandwerk unverzüglich angezeigt werden. Zu Unrecht gewährte Leistungen können zurückgefordert werden.
6. Jeder Leistungsberechtigte hat im 3. Kalendervierteljahr einen Lebensnachweis zu erbringen. Wird der Nachweis innerhalb einer von der Zusatzversorgungskasse für das Dachdeckerhandwerk festgesetzten Frist nicht erbracht, ruht die Zahlung.
7. Eine Abtretung oder Beleihung des Bezugsrechtes ist ausgeschlossen.

§ 6

Gewährung der Zusatzversorgung

1. Zur Abwicklung der Ansprüche auf Beihilfen zum Altersruhegeld, zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, zur Unfallrente oder auf Gewährung eines Sterbegeldes ist ein Antrag auf Gewährung schriftlich der Kasse einzureichen.

Hierfür stellt die Kasse entsprechende Formulare zur Verfügung.

2. Dem Antrag sind beizufügen:

- a) die in § 5 Abschnitt II des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk erforderlichen Unterlagen über den Nachweis der Wartezeiten,
- b) der vollständige Rentenbescheid des Versicherungsträgers, aus dem sich für die einzelnen Leistungsarten insbesondere zu ergeben hat:
 - aa) der Rentenbeginn und die Rentenhöhe,
 - bb) der Grad der Erwerbsminderung von mindestens 50 %;
- c) die Sterbeurkunde.

3. Beantragt der Versicherte die Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 5 Abschnitt II Nr. 2 d) des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk, so hat er außerdem den Bescheid der für den jeweiligen Geltungsbereich zuständigen Zusatzversorgungskasse über die Gewährung oder Ablehnung von Leistungen vorzulegen.

§ 7

Aufbringung der Mittel / Beitragseinzug / Meldung

1. Der Arbeitgeber hat für die tariflichen Leistungen der Lohnausgleichskasse und der Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks einen Gesamtbeitrag der Bruttolohnsumme aller vom Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer an die Kasse (Einzugsstelle) abzuführen, der sich aus
 - dem Tarifvertrag über eine Altersversorgung für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk,
 - dem Tarifvertrag über die Gewährung eines Teils eines 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk,
 - dem Tarifvertrag über eine ergänzende überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk,
 - dem Tarifvertrag zur Förderung der Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse im Dachdeckerhandwerk

während der Winterperiode (TV Beschäftigungssicherung),
dem Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk
und
dem Tarifvertrag über die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk
in der jeweils geltenden Fassung ergibt.

Der Beitrag beträgt in den alten Bundesländern 5,2 %, ab 1. Januar 2012 6,2 %, ab 1. Januar 2015 6,4 % der abgerechneten Bruttolohnsumme und in den neuen Bundesländern 4,85 %, ab 1. Januar 2012 5,85 %, ab 1. Januar 2015 6,05 %.

2. Der Kasse (Einzugsstelle) sind monatlich – spätestens zum 15. des Folgemonats – auf einem Formblatt die Bruttolöhne und die abgerechneten lohn- bzw. lohnersatzzahlungspflichtigen Stunden für jeden vom Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer einzeln zu melden. Werden in dem Betrieb Arbeitszeitkonten vereinbart, sind zusätzlich der Stand des Arbeitszeitkontos zum Monatsultimo in Stunden nebst dem sich hieraus ergebenden Bruttolohn zu melden.

3. Die Beiträge sind zum 15. des Folgemonats fällig und spätestens bis zu diesem Zeitpunkt vom Arbeitgeber an die Kasse (Einzugsstelle) einzuzahlen.

4. Ist der Arbeitgeber mit den gemäß Nr. 1 zu zahlenden Beiträgen in Verzug, so haben die Lohnausgleichskasse und die Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks Anspruch auf Verzugszinsen in Höhe des um 5 Prozentpunkte erhöhten jeweiligen Basiszinssatzes.

Die Verzugszinsen sind an die Einzugsstelle zu zahlen. Verrechnet die Einzugsstelle Beiträge, mit denen der Arbeitgeber in Verzug ist, mit Erstattungsansprüchen gemäß § 3 TV Beschäftigungssicherung und/oder § 11 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens im Dachdeckerhandwerk und/oder § 4 Nr. 5 und § 6 TV Beschäftigungssicherung, und/oder gemäß § 7 Absatz 1 des Tarifvertrages über die Altersteilzeit für die Gewährung der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung, so hat die Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk Anspruch gegen den Arbeitgeber auf eine pauschale Bearbeitungsgebühr (Verrechnungsgebühr) in Höhe von DM 30,- für jeden offenen Beitragsmonat.

§ 8

Erstattung der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto, des Teils eines 13. Monatseinkommens,
des Ausfallgeldes und der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung an den Arbeitgeber

1. Die Erstattung

- a) der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto nach § 4 Ziff. 3.3.5 RTV
- b) des Teils eines 13. Monatseinkommens
- c) des Ausfallgeldes nach dem TV Beschäftigungssicherung
- d) der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung

für jeden Arbeitnehmer an den Arbeitgeber erfolgt durch die Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk, sofern der Arbeitgeber seinen tarifvertraglichen Verpflichtungen nachgekommen ist

2. Die Kasse stellt dem Arbeitgeber in den Fällen der Nr. 1 Buchstaben b) und c) für jeden gemeldeten Arbeitnehmer ein Formblatt (Erstattungsantrag) zur Verfügung. Der Erstattungsantrag enthält Angaben zur Berechnung des Ausfallgeldes sowie des Teils eines 13. Monatseinkommens; das Erstattungsverfahren zur tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung ergibt sich aus Nr. 6 Buchstabe d). Der Erstattungsantrag wird dem Arbeitgeber nur zur Verfügung gestellt, wenn die Meldungen gemäß § 7 Nr. 3 für alle dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt vorangehenden Monate des Kalenderjahres bis einschließlich Oktober oder bis einschließlich des Monats, der dem Monat der Fälligkeit vorangeht, vollständig bei der Kasse vorliegen. Dies gilt nicht bei Erstattungsanträgen auf Ausfallgeld.

3. Der Arbeitgeber prüft die Anspruchsvoraussetzungen und bestätigt dies per Unterschrift und Firmenstempel auf dem Erstattungsantrag. Außerdem bestätigt er die Auszahlung des Erstattungsbetrages an den Arbeitnehmer. Im Falle der Teilzeitbeschäftigung hat der Arbeitgeber den von der Kasse vorgegebenen Betrag entsprechend zu kürzen.

4. Die sich nach sachlicher und rechnerischer Prüfung ergebenden Erstattungsbeträge überweist die Kasse auf das vom Arbeitgeber angegebene Konto. Zahlt der Arbeitgeber diese nicht an den Arbeitnehmer aus, so ist die Kasse berechtigt, die Erstattungsleistungen zurückzufordern.

5. Erstattungsforderungen des Arbeitgebers sind an die Maßgabe gebunden, dass der Arbeitgeber nur darüber verfügen kann, wenn das Beitragskonto ausgeglichen ist. Eine Aufrechnung gegen bestehende Beitragsrückstände ist für den Arbeitgeber ausgeschlossen. §§ 366, 367 BGB finden keine Anwendung.

6. Darüber hinaus bestehen folgende Verfahrensbesonderheiten:

a) Zum Arbeitszeitkonto

Mit dem Antrag auf Entschädigung für gewährte Freistellung gemäß § 4 Ziff. 3.3.5 RTV hat der Arbeitgeber zu bestätigen, dass er für den Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeitergeld Arbeitszeitkontenstunden aufgebaut hat, einen Antrag bei der Bundesagentur für Arbeit auf Zahlung von Zuschuss-Wintergeld (ZWG) in Höhe von 2,50 € pro Stunde gestellt hat.

b) Zur Gewährung des Teils eines 13. Monatseinkommens

Sofern der Arbeitgeber sich auf eine Anspruchsminderung gemäß § 7 des Tarifvertrages über den Teil eines 13. Monatseinkommens beruft, hat er den von der Kasse vorgegebenen Betrag entsprechend zu kürzen. Der Erstattungsanspruch reduziert sich entsprechend.

Für Ansprüche auf Teile eines 13. Monatseinkommens im laufenden Kalenderjahr hat der Arbeitgeber auf dem Formblatt der Kasse das Ende des Beschäftigungsverhältnisses mitzuteilen. Nr. 2 Satz 2 gilt entsprechend.

c) Zum Ausfallgeld

Beim Ausfallgeld werden die Erstattungsanträge nach Kalendermonaten erstellt und abgerechnet. Die Kasse ist berechtigt, Erstattungsleistungen vom Arbeitgeber oder seinem Rechtsnachfolger zurückzufordern, wenn die Zahlung erfolgt ist, obwohl die Voraussetzungen des TV Beschäftigungssicherung nicht vorlagen.

d) Zur tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung

Der Arbeitgeber hat dem Erstattungsantrag auf tarifliche Altersteilzeit-Aufstockungsleistung den Anerkennungsbescheid des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses durch die Bundesanstalt für Arbeit, im Falle einer individuellen arbeitsvertraglichen Altersteilzeit-Vereinbarung eine Kopie des Vertrages und eine Kopie der gültigen Lohnsteuerkarte beizufügen. Der Arbeitgeber hat die Auszahlung der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung gemäß § 7 Abs. 1 TV Altersteilzeit auf dem Bescheid der Kasse mit Unterschrift und Firmenstempel zu bestätigen.

§ 8a

Erstattungsansprüche bei Insolvenz

1. Ist der Arbeitgeber bei Anspruchsfälligkeit insolvent, so erhält der Arbeitnehmer das Recht, die Ansprüche gemäß

a) §§ 3 bis 6 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk vom 12. Juni 1992 in der jeweils geltenden Fassung,

b) § 4 Ziff. 3.4.2 des Rahmentarifvertrages gewerbliche Arbeitnehmer vom 27. November 1990 in der jeweils geltenden Fassung,

unmittelbar gegenüber der Kasse geltend zu machen.

Bei der Leistung der Kasse werden Zahlungen gemäß §§ 183 ff. SGB III (Insolvenzgeld) angerechnet, soweit diese auf Grund eines vorstehend unter a) oder b) genannten Anspruchs erfolgen.

Insolvenz des Arbeitgebers ist mit Antragstellung auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens gegeben. Diesem Tatbestand gleichgestellt wird die tatsächliche Einstellung der betrieblichen Tätigkeit wegen Zahlungsunfähigkeit.

Macht der Arbeitnehmer auf Grund von Insolvenz Ansprüche nach Buchstabe a) oder b) unmittelbar gegenüber der Kasse geltend, hat er die Unterlagen über die Gewährung von Insolvenzgeld, die Lohnsteuerkarte, die der Arbeitnehmer nach Eintragung des Auszahlungsbetrages von der Kasse zurückerhält, die Anschrift der Krankenkasse des Arbeitnehmers und eine Kopie des Versicherungsnachweises über die Anmeldung des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung durch den insolventen Arbeitgeber beizulegen. Bei der Geltendmachung von Ansprüchen gemäß Buchstabe b) ist zur Glaubhaftmachung der Anspruchsberechtigung außerdem die letzte Lohnabrechnung, in der die aktuellen Mehrstunden ausgewiesen sein müssen, beizulegen.

Der Erstattungsbetrag wird durch die Kasse auf das vom Arbeitnehmer benannte Konto überwiesen.

2. Erstattungsansprüche des Arbeitgebers gegen die Kasse aus §§ 3 bis 6 des Tarifvertrages über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk gelten damit als erfüllt.

3. Die Leistungen der Kasse nach Nr. 1 b) sind auf die Erstattung von maximal 150 Stunden begrenzt.

§ 9

Prüfungsrecht

Beauftragten der Kasse ist auf Verlangen Zutritt zum Betrieb und Einsicht in die für die Durchführung des Einzugs- und Erstattungsverfahrens notwendigen Unterlagen zu gestatten und Auskunft zu erteilen.

Hat die Kasse im Rahmen der Antragsbearbeitung Zweifel an der Glaubhaftmachung der Anspruchsberechtigung, so ist sie berechtigt, ergänzend geeignete Nachweise (wie Vertragsvereinbarungen, Lohn- und Gehaltsabrechnungen aller Arbeitnehmer) durch den Arbeitgeber oder eine diesem gleichgestellte Person (z.B. Mitarbeiter der Personalabteilung) zu verlangen.

Verweigert ein Betrieb dem Beauftragten der Kasse den Zutritt zum Betrieb oder die Einsicht in die notwendigen Unterlagen, wird eine Aufwandsentschädigung von 1.000 € zur Zahlung an die Lohnausgleichskasse fällig.

§ 10

Verfallfristen

a) Ansprüche auf Erstattung des 13. Monatseinkommens verfallen zugunsten der Kasse, wenn sie nicht bis zum 31. Mai geltend gemacht worden sind.

Bei Erstattungsansprüchen gemäß § 6 Nr. 2 Tarifvertrag über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens (unterjährige Teilansprüche) verfallen die Ansprüche gegenüber der Kasse, wenn sie nicht innerhalb von

3 Monaten geltend gemacht worden sind. Die Verfallfrist beginnt mit dem 1. Tag des Folgemonats, in dem der Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausgeschieden ist:

b) Ansprüche auf Erstattung des Ausfallgeldes verfallen zugunsten der Kasse, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Jahres, in dem sie entstanden sind, geltend gemacht worden sind.

§ 11

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Kasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Kasse ist Wiesbaden.

§ 12

Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1996 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmalig zum 31. Dezember 1997, gekündigt werden.

Anlage 34

(zu § 9 Absatz 4)

Tarifvertrag über die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk vom 6. Dezember 1995, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 26. August 2008

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle gewerblichen Arbeitnehmer, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches des Sozialgesetzbuchs (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Verfahren

In Ausführung der Bestimmungen:

- a) des § 11 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung
- b) des § 8 des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung
- c) des § 8 Nr. 4 des Tarifvertrages über die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung
- d) des § 4 Nr. 3.3.5 des Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk (RTV) in der jeweils geltenden Fassung
- e) des § 4 Nr. 3.4.2 des RTV in der jeweils geltenden Fassung
- f) der §§ 4 und 6 des Tarifvertrages zur Förderung der Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse (TV Beschäftigungssicherung) in der jeweils geltenden Fassung
- g) des § 7 Nr. 2 des Tarifvertrages über die Altersteilzeit im Dachdeckerhandwerk (TV Altersteilzeit) in der jeweils geltenden Fassung

werden für den Teil des 13. Monatseinkommens, für die Zusatzversorgung, für den Beitragseinzug, für die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk, für das Ausfallgeld, für die tarifliche Altersteilzeit-Aufstockungsleistung und für die Insolvenzversicherung des Arbeitszeitkontos die nachstehend aufgeführten Verfahren festgelegt:

§ 3

Beschäftigungsnachweiskarte

1. Für jeden Arbeitnehmer nach § 1 Nr. 3, der am 1. Januar eines Kalenderjahres in einem Beschäftigungsverhältnis zu einem der vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Betriebe steht oder im laufenden Kalenderjahr ein Beschäftigungsverhältnis begründet, ist eine Beschäftigungsnachweiskarte für das Dachdeckerhandwerk anzulegen, soweit der Arbeitnehmer nicht aus einem früheren Beschäftigungsverhältnis eine solche vorlegt.

Die Beschäftigungsnachweiskarte besteht aus den Teilen B und C und gehört zu den Arbeitspapieren des Arbeitnehmers.

2. Die Beschäftigungsnachweiskarte wird dem Arbeitgeber aufgrund der von ihm eingereichten Meldung von der Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk – Einzugsstelle – (im folgenden „Kasse“ genannt) für jeden Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt.

3. Der Arbeitgeber hat die auf allen Teilen der Karte geforderten Angaben zu machen.

4. Mit Ablauf des Kalenderjahres oder bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bescheinigt der Arbeitgeber auf Teil B mit Durchschrift auf Teil C unter Angabe seiner Betriebskontonummer bei der Kasse (Einzugsstelle) die Dauer der Beschäftigung mit genauen Daten und die Höhe des Bruttolohnes.

Bruttolohn ist

a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zulegende und in die Lohnsteuerkarte oder die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG versteuert werden,

b) der nach §§ 40a und 40b EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn mit Ausnahme des Beitrages für die Tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer (§ 4 des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk), des Beitrages für die Tarifliche Zusatzversorgung der Dienstpflichtigen (§ 5 Nr. 1 des Tarifvertrages über das Verfahren für die Zusatzversorgung der Dienstpflichtigen im Dachdeckerhandwerk),

des Arbeitgeberbeitrages zur Finanzierung der Tariflichen Zusatz-Rente (§ 2 Abs. 1 bis 5 des Tarifvertrages über eine Tarifliche Zusatz-Rente im Dachdeckerhandwerk) sowie des Beitrages zu einer Gruppen-Unfallversicherung.

c) der nach § 3 Nr. 39 EStG bei geringfügiger Beschäftigung steuerfreie Bruttoarbeitslohn.

5. Bei der Fortdauer des Beschäftigungsverhältnisses über den 31. Dezember des Kalenderjahres hinaus hat der Arbeitgeber den Teil B für das Erstattungsverfahren (§ 8) einzubehalten und Teil C bis zum 15. März dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hat der Arbeitgeber die Teile B und C dem Arbeitnehmer auszuhandigen.

Der Arbeitnehmer hat den Empfang der Beschäftigungsnachweiskarte zu bescheinigen.

6. Sofern der Arbeitgeber den Teil B im Erstattungsverfahren nicht verwendet, hat er den Teil B bis zum 15. März an die Einzugsstelle einzusenden.

Sofern der Arbeitgeber den Teil B der Beschäftigungsnachweiskarte nicht an die Einzugsstelle einzusenden hat, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Teil B bis spätestens zum 15. März nach Abschluss des Jahres, für das die Beschäftigungsnachweiskarte galt, an die Einzugsstelle zu senden.

Teil C der Beschäftigungsnachweiskarte bleibt im Besitz des Arbeitnehmers.

§ 4

Gewährung eines 13. Monatseinkommens / Gewährung eines Ausfallgeldes / Gewährung der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung / Führen eines Arbeitszeitkontos

1. Zur Abwicklung der Ansprüche auf Gewährung eines Teils eines 13. Monatseinkommens, Ausfallgeldes sowie auf eine tarifliche Altersteilzeit-Aufstockungsleistung stellt die Kasse dem Arbeitgeber jeweils ein Erstattungsformular zur Verfügung, das den Betrag eines Teils eines 13. Monatseinkommens, beim Ausfallgeld dessen Stundensatz sowie bei der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung den Altersteilzeiterstattungsbetrag und die voraussichtliche Dauer der Erstattungsleistung ausweist.

2. Die Erstattungsbeträge des Teiles eines 13. Monatseinkommens werden nach Grund und Höhe vom Arbeitgeber geprüft und an den Arbeitnehmer ausgezahlt.

Der Arbeitnehmer erhält eine Durchschrift des Erstattungsformulars vom Arbeitgeber und bestätigt den Empfang.

3. Bei der Gewährung von Ausfallgeld multipliziert der Arbeitgeber den von der Kasse angegebenen Stundensatz mit der Zahl der witterungsbedingt ausgefallenen Stunden und ermittelt so die Höhe der bei der Kasse zu beantragenden Erstattungsleistung auf Ausfallgeld. Die Kasse übermittelt dem Arbeitgeber einen Abrechnungsbescheid über die Erstattungsleistung.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses teilt die Kasse auf Meldung des Arbeitgebers über die Beendigung diesem mit, für wie viele Ausfallstunden Erstattungsleistungen erfolgt sind.

Zum Jahresabschluss übermittelt die Kasse dem Arbeitgeber eine Aufstellung für jeden Arbeitnehmer, aus der sich die Stundenzahl, für die die Kasse im Kalenderjahr Erstattungen auf Ausfallgeld durchgeführt hat, ergibt.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer jeweils eine Durchschrift des Kassenbescheides zu übergeben. Den Empfang hat der Arbeitnehmer zu bestätigen.

4. Die Kasse erstattet die tarifliche Altersteilzeit-Aufstockungsleistung auf Basis des Tarifvertrages Altersteilzeit bzw. auf Grund einer individuellen arbeitsvertraglichen Altersteilzeitvereinbarung, in der der Tarifvertrag über die Altersteilzeit im Dachdeckerhandwerk in der jeweils gültigen Fassung in Bezug genommen wird. Bei der Berechnung des Erstattungsbetrages der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung ermittelt die Kasse zunächst für jeden der letzten 12 vor Eintritt des Arbeitnehmers in das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis liegenden Kalendermonate mit Bruttolohn den Mindestnettobetrag nach § 3 Abs. 1 Buchst. a) des Altersteilzeitgesetzes in Höhe von 70 v. H. laut der Mindestnettoetrags-Verordnung des laufenden Kalenderjahres sowie den Mindestnettobetrag in Höhe von 80 v. H. nach § 7 Abs. 1 des TV Altersteilzeit. In den Monaten, in denen der vom Arbeitgeber zu zahlende gesetzliche Aufstockungsbetrag in Höhe von 20 v.H. den gesetzlichen Mindestnettobetrag übersteigt, fließt dieser und der sich daraus ergebende Nettoarbeitslohn in Höhe von 80 v. H. in die Berechnung ein. Auf Basis dieser Einzelbeträge errechnet die Kasse einen durchschnittlichen gesetzlichen Mindestnettobetrag in Höhe von 70 v. H. und einen durchschnittlichen tariflichen Mindestnettobetrag in Höhe von 80 v. H. und erstattet dem Arbeitgeber den Differenzbetrag, der auf den nächsten vollen Eurobetrag aufgerundet wird.

Die Kasse übermittelt dem Arbeitgeber einen Bescheid, der die errechneten Erstattungsleistungen der nächsten 12 Kalendermonate umfasst. Nach Ablauf dieses Zeitraumes werden die jeweiligen Erstattungsbeträge auf Basis der zurückliegenden 12 Kalendermonate neu berechnet.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Kasse jede Änderung der Steuerklasse des Arbeitnehmers sowie die Beendigung des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses unverzüglich mitzuteilen.

5. Wird das Guthaben aus einem Arbeitszeitkonto nicht innerhalb von 24 Monaten durch einen Arbeitgeber unter den tariflichen Voraussetzungen des § 4 Ziff. 3.3.5 RTV abgerufen, hat der Arbeitnehmer einen Entschädigungsanspruch gegenüber der Kasse.

§ 5

(aufgehoben)

§ 6

Gewährung der Zusatzversorgung

1. Zur Abwicklung der Ansprüche auf Beihilfen zum Altersruhegeld, zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, zur Unfallrente oder auf Gewährung eines Sterbegeldes ist ein Antrag auf Gewährung schriftlich der Kasse einzureichen.

Hierfür stellt die Kasse entsprechende Formulare zur Verfügung.

2. Dem Antrag sind beizufügen:

- a) die in § 5 Abschnitt II des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk erforderlichen Unterlagen über den Nachweis der Wartezeiten,
- b) der vollständige Rentenbescheid des Versicherungsträgers, aus dem sich für die einzelnen Leistungsarten insbesondere zu ergeben hat:
 - aa) der Rentenbeginn und die Rentenhöhe,
 - bb) der Grad der Erwerbsminderung von mindestens 50 %;
- c) die Sterbeurkunde.

3. Beantragt der Versicherte die Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 5 Abschnitt II Nr. 2 d) des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk, so hat er außerdem den Bescheid der für den jeweiligen Geltungsbereich zuständigen Zusatzversorgungskasse über die Gewährung oder Ablehnung von Leistungen vorzulegen.

§ 7

Aufbringung der Mittel / Beitragseinzug / Meldung

1. Der Arbeitgeber hat für die tariflichen Leistungen der Lohnausgleichskasse und der Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks einen Gesamtbeitrag der Bruttolohnsumme aller vom Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer an die Kasse (Einzugsstelle) abzuführen, der sich aus dem Tarifvertrag über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk, dem Tarifvertrag über den Teil eines 13. Monatseinkommens im Dachdeckerhandwerk, dem Tarifvertrag über eine ergänzende überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk, dem Tarifvertrag zur Förderung der Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse im Dachdeckerhandwerk während der Winterperiode (TV Beschäftigungssicherung), dem Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk und dem Tarifvertrag über die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk in den jeweiligen Fassungen ergibt.

Der Beitrag beträgt in den alten Bundesländern 5,20 %, ab 1. Januar 2012 6,20 % der abgerechneten Bruttolohnsumme und in den neuen Bundesländern 4,85 %, ab 1. Januar 2012 5,85 %.

2. Der Kasse (Einzugsstelle) sind monatlich – spätestens zum 15. des Folgemonats – auf einem Formblatt die Bruttolöhne und die abgerechneten lohn- bzw. lohnersatzzahlungspflichtigen Stunden für jeden vom Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer einzeln zu melden. Werden in dem Betrieb Arbeitszeitkonten vereinbart, sind zusätzlich der Stand des Arbeitszeitkontos zum Monatsultimo in Stunden nebst dem sich hieraus ergebenden Bruttolohn zu melden.

3. Die Beiträge sind zum 15. des Folgemonats fällig und spätestens bis zu diesem Zeitpunkt vom Arbeitgeber an die Kasse (Einzugsstelle) einzuzahlen.

4. Ist der Arbeitgeber mit den gemäß Nr. 1 zu zahlenden Beiträgen in Verzug, so haben die Lohnausgleichskasse und die Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks Anspruch auf Verzugszinsen in Höhe des um 5 Prozentpunkte erhöhten jeweiligen Basiszinssatzes.

Die Verzugszinsen sind an die Einzugsstelle zu zahlen. Verrechnet die Einzugsstelle Beiträge, mit denen der Arbeitgeber in Verzug ist, mit Erstattungsansprüchen gemäß § 3 TV Beschäftigungssicherung und/oder § 11 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens im Dachdeckerhandwerk und/oder § 4 Nr. 5 und § 6 TV Beschäftigungssicherung, und/oder gemäß § 7 Absatz 1 des Tarifvertrages über die Altersteilzeit für die Gewährung der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung, so hat die Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk Anspruch gegen den Arbeitgeber auf eine pauschale Bearbeitungsgebühr (Verrechnungsgebühr) in Höhe von DM 30,- für jeden offenen Beitragsmonat.

§ 8

Erstattung der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto, des Teils eines 13. Monatseinkommens, des Ausfallgeldes und der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung an den Arbeitgeber

1. Die Erstattung

- a) der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto nach § 4 Ziff. 3.3.5 RTV
- b) des Teils eines 13. Monatseinkommens
- c) des Ausfallgeldes nach dem TV Beschäftigungssicherung
- d) der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung

für jeden Arbeitnehmer an den Arbeitgeber erfolgt durch die Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk, sofern der Arbeitgeber seinen tarifvertraglichen Verpflichtungen nachgekommen ist

2. Die Kasse stellt dem Arbeitgeber in den Fällen der Nr. 1 Buchstaben b) und c) für jeden gemeldeten Arbeitnehmer ein Formblatt (Erstattungsantrag) zur Verfügung. Der Erstattungsantrag enthält Angaben zur Berechnung des Ausfallgeldes sowie des Teils eines 13. Monatseinkommens; das Erstattungsverfahren zur tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung ergibt sich aus Nr. 6 Buchstabe d). Der Erstattungsantrag wird dem Arbeitgeber nur zur Verfügung gestellt, wenn die Meldungen gemäß § 7 Nr. 3 für alle dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt vorangehenden Monate des Kalenderjahres bis einschließlich Oktober oder bis einschließlich des Monats, der dem Monat der Fälligkeit vorangeht, vollständig bei der Kasse vorliegen. Dies gilt nicht bei Erstattungsanträgen auf Ausfallgeld.

3. Der Arbeitgeber prüft die Anspruchsvoraussetzungen und bestätigt dies per Unterschrift und Firmenstempel auf dem Erstattungsantrag. Außerdem bestätigt er die Auszahlung des Erstattungsbetrages an den Arbeitnehmer. Im Falle der Teilzeitbeschäftigung hat der Arbeitgeber den von der Kasse vorgegebenen Betrag entsprechend zu kürzen.

4. Die sich nach sachlicher und rechnerischer Prüfung ergebenden Erstattungsbeträge überweist die Kasse auf das vom Arbeitgeber angegebene Konto. Zahlt der Arbeitgeber diese nicht an den Arbeitnehmer aus, so ist die Kasse berechtigt, die Erstattungsleistungen zurückzufordern.

5. Erstattungsforderungen des Arbeitgebers sind an die Maßgabe gebunden, dass der Arbeitgeber nur darüber verfügen kann, wenn das Beitragskonto ausgeglichen ist. Eine Aufrechnung gegen bestehende Beitragsrückstände ist für den Arbeitgeber ausgeschlossen. §§ 366, 367 BGB finden keine Anwendung.

6. Darüber hinaus bestehen folgende Verfahrensbesonderheiten:

a) Zum Arbeitszeitkonto

Mit dem Antrag auf Entschädigung für gewährte Freistellung gemäß § 4 Ziff. 3.3.5 RTV hat der Arbeitgeber zu bestätigen, dass er für den Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeitergeld Arbeitszeitkontenstunden aufgebaut hat, einen Antrag bei der Bundesagentur für Arbeit auf Zahlung von Zuschuss-Wintergeld (ZWG) in Höhe von 2,50 € pro Stunde gestellt hat.

b) Zur Gewährung des Teils eines 13. Monatseinkommens

Sofern der Arbeitgeber sich auf eine Anspruchsminderung gemäß § 7 des Tarifvertrages über den Teil eines 13. Monatseinkommens beruft, hat er den von der Kasse vorgegebenen Betrag entsprechend zu kürzen. Der Erstattungsanspruch reduziert sich entsprechend.

Für Ansprüche auf Teile eines 13. Monatseinkommens im laufenden Kalenderjahr hat der Arbeitgeber auf dem Formblatt der Kasse das Ende des Beschäftigungsverhältnisses mitzuteilen. Nr. 2 Satz 2 gilt entsprechend.

c) Zum Ausfallgeld

Beim Ausfallgeld werden die Erstattungsanträge nach Kalendermonaten erstellt und abgerechnet. Die Kasse ist berechtigt, Erstattungsleistungen vom Arbeitgeber oder seinem Rechtsnachfolger zurückzufordern, wenn die Zahlung erfolgt ist, obwohl die Voraussetzungen des TV Beschäftigungssicherung nicht vorlagen.

d) Zur tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung

Der Arbeitgeber hat dem Erstattungsantrag auf tarifliche Altersteilzeit-Aufstockungsleistung den Anerkennungsbescheid des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses durch die Bundesanstalt für Arbeit, im Falle einer individuellen arbeitsvertraglichen Altersteilzeit-Vereinbarung eine Kopie des Vertrages und eine Kopie der gültigen Lohnsteuerkarte beizufügen. Der Arbeitgeber hat die Auszahlung der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung gemäß § 7 Abs. 1 TV Altersteilzeit auf dem Bescheid der Kasse mit Unterschrift und Firmenstempel zu bestätigen.

§ 8a

Erstattungsansprüche bei Insolvenz

1. Ist der Arbeitgeber bei Anspruchsfälligkeit insolvent, so erhält der Arbeitnehmer das Recht, die Ansprüche gemäß

- a) §§ 3 bis 6 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk vom 12. Juni 1992 in der jeweils geltenden Fassung,
- b) § 4 Ziff. 3.4.2 des Rahmentarifvertrages gewerbliche Arbeitnehmer vom 27. November 1990 in der jeweils geltenden Fassung,

unmittelbar gegenüber der Kasse geltend zu machen.

Bei der Leistung der Kasse werden Zahlungen gemäß §§ 183 ff. SGB III (Insolvenzgeld) angerechnet, soweit diese auf Grund eines vorstehend unter a) oder b) genannten Anspruchs erfolgen.

Insolvenz des Arbeitgebers ist mit Antragstellung auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens gegeben. Diesem Tatbestand gleichgestellt wird die tatsächliche Einstellung der betrieblichen Tätigkeit wegen Zahlungsunfähigkeit.

Macht der Arbeitnehmer auf Grund von Insolvenz Ansprüche nach Buchstabe a) oder b) unmittelbar gegenüber der Kasse geltend, hat er die Unterlagen über die Gewährung von Insolvenzgeld, die Lohnsteuerkarte, die der Arbeitnehmer nach Eintragung des Auszahlungsbetrages von der Kasse zurückerhält, die Anschrift der Krankenkasse des Arbeitnehmers und eine Kopie des Versicherungsnachweises über die Anmeldung des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung durch den insolventen Arbeitgeber beizulegen. Bei der Geltendmachung von Ansprüchen gemäß Buchstabe b) ist zur Glaubhaftmachung der Anspruchsberechtigung außerdem die letzte Lohnabrechnung, in der die aktuellen Mehrstunden ausgewiesen sein müssen, beizulegen.

Der Erstattungsbetrag wird durch die Kasse auf das vom Arbeitnehmer benannte Konto überwiesen.

2. Erstattungsansprüche des Arbeitgebers gegen die Kasse aus §§ 3 bis 6 des Tarifvertrages über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk gelten damit als erfüllt.

3. Die Leistungen der Kasse nach Nr. 1 b) sind auf die Erstattung von maximal 150 Stunden begrenzt.

§ 9

Prüfungsrecht

Beauftragten der Kasse ist auf Verlangen Zutritt zum Betrieb und Einsicht in die für die Durchführung des Einzugs- und Erstattungsverfahrens notwendigen Unterlagen zu gestatten und Auskunft zu erteilen.

Hat die Kasse im Rahmen der Antragsbearbeitung Zweifel an der Glaubhaftmachung der Anspruchsberechtigung, so ist sie berechtigt, ergänzend geeignete Nachweise (wie Vertragsvereinbarungen, Lohn- und Gehaltsabrechnungen aller Arbeitnehmer) durch den Arbeitgeber oder eine diesem gleichgestellte Person (z.B. Mitarbeiter der Personalabteilung) zu verlangen.

Verweigert ein Betrieb dem Beauftragten der Kasse den Zutritt zum Betrieb oder die Einsicht in die notwendigen Unterlagen, wird eine Aufwandsentschädigung von 1.000 € zur Zahlung an die Lohnausgleichskasse fällig.

§ 10

Verfallfristen

a) Ansprüche auf Erstattung des 13. Monatseinkommens verfallen zugunsten der Kasse, wenn sie nicht bis zum 31. Mai geltend gemacht worden sind.

Bei Erstattungsansprüchen gemäß § 6 Nr. 2 Tarifvertrag über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens (unterjährige Teilansprüche) verfallen die Ansprüche gegenüber der Kasse, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten geltend gemacht worden sind. Die Verfallfrist beginnt mit dem 1. Tag des Folgemonats, in dem der Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausgeschieden ist:

b) Ansprüche auf Erstattung des Ausfallgeldes verfallen zugunsten der Kasse, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Jahres, in dem sie entstanden sind, geltend gemacht worden sind.

§ 11

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Kasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Kasse ist Wiesbaden.

§ 12

Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1996 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmalig zum 31. Dezember 1997, gekündigt werden.

Tarifvertrag über die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk vom 6. Dezember 1995, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 13. Juli 2006

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle gewerblichen Arbeitnehmer, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches des Sozialgesetzbuchs (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Verfahren

In Ausführung der Bestimmungen:

- a) des § 11 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung
- b) des § 8 des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung
- c) des § 8 Nr. 4 des Tarifvertrages über die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung
- d) des § 4 Nr. 3.3.5 des Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk (RTV) in der jeweils geltenden Fassung
- e) des § 4 Nr. 3.4.2 des RTV in der jeweils geltenden Fassung
- f) der §§ 4 und 6 des Tarifvertrages zur Förderung der Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse (TV Beschäftigungssicherung) in der jeweils geltenden Fassung
- g) des § 7 Nr. 2 des Tarifvertrages über die Altersteilzeit im Dachdeckerhandwerk (TV Altersteilzeit) in der jeweils geltenden Fassung

werden für den Teil des 13. Monatseinkommens, für die Zusatzversorgung, für den Beitragseinzug, für die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk, für das Ausfallgeld, für die tarifliche Altersteilzeit-Aufstockungsleistung und für die Insolvenzversicherung des Arbeitszeitkontos die nachstehend aufgeführten Verfahren festgelegt:

§ 3

Beschäftigungsnachweiskarte

1. Für jeden Arbeitnehmer nach § 1 Nr. 3, der am 1. Januar eines Kalenderjahres in einem Beschäftigungsverhältnis zu einem der vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Betriebe steht oder im laufenden Kalenderjahr ein Beschäftigungsverhältnis begründet, ist eine Beschäftigungsnachweiskarte für das Dachdeckerhandwerk anzulegen, soweit der Arbeitnehmer nicht aus einem früheren Beschäftigungsverhältnis eine solche vorlegt.

Die Beschäftigungsnachweiskarte besteht aus den Teilen B und C und gehört zu den Arbeitspapieren des Arbeitnehmers.

2. Die Beschäftigungsnachweiskarte wird dem Arbeitgeber aufgrund der von ihm eingereichten Meldung von der Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk – Einzugsstelle – (im folgenden „Kasse“ genannt) für jeden Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt.

3. Der Arbeitgeber hat die auf allen Teilen der Karte geforderten Angaben zu machen.

4. Mit Ablauf des Kalenderjahres oder bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bescheinigt der Arbeitgeber auf Teil B mit Durchschrift auf Teil C unter Angabe seiner Betriebskontonummer bei der Kasse (Einzugsstelle) die Dauer der Beschäftigung mit genauen Daten und die Höhe des Bruttolohnes.

Bruttolohn ist

a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zulegende und in die Lohnsteuerkarte oder die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG versteuert werden,

b) der nach §§ 40a und 40b EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn mit Ausnahme des Beitrages für die Tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer (§ 4 des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk), des Beitrages für die Tarifliche Zusatzversorgung der Dienstpflichtigen (§ 5 Nr. 1 des Tarifvertrages über das Verfahren für die Zusatzversorgung der Dienstpflichtigen im Dachdeckerhandwerk),

des Arbeitgeberbeitrages zur Finanzierung der Tariflichen Zusatz-Rente (§ 2 Abs. 1 bis 5 des Tarifvertrages über eine Tarifliche Zusatz-Rente im Dachdeckerhandwerk) sowie des Beitrages zu einer Gruppen-Unfallversicherung.

c) der nach § 3 Nr. 39 EStG bei geringfügiger Beschäftigung steuerfreie Bruttoarbeitslohn.

5. Bei der Fortdauer des Beschäftigungsverhältnisses über den 31. Dezember des Kalenderjahres hinaus hat der Arbeitgeber den Teil B für das Erstattungsverfahren (§ 8) einzubehalten und Teil C bis zum 15. März dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hat der Arbeitgeber die Teile B und C dem Arbeitnehmer auszuhandigen.

Der Arbeitnehmer hat den Empfang der Beschäftigungsnachweiskarte zu bescheinigen.

6. Sofern der Arbeitgeber den Teil B im Erstattungsverfahren nicht verwendet, hat er den Teil B bis zum 15. März an die Einzugsstelle einzusenden.

Sofern der Arbeitgeber den Teil B der Beschäftigungsnachweiskarte nicht an die Einzugsstelle einzusenden hat, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Teil B bis spätestens zum 15. März nach Abschluss des Jahres, für das die Beschäftigungsnachweiskarte galt, an die Einzugsstelle zu senden.

Teil C der Beschäftigungsnachweiskarte bleibt im Besitz des Arbeitnehmers.

§ 4

Gewährung eines 13. Monatseinkommens / Gewährung eines Ausfallgeldes / Gewährung der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung / Führen eines Arbeitszeitkontos

1. Zur Abwicklung der Ansprüche auf Gewährung eines Teils eines 13. Monatseinkommens, Ausfallgeldes sowie auf eine tarifliche Altersteilzeit-Aufstockungsleistung stellt die Kasse dem Arbeitgeber jeweils ein Erstattungsformular zur Verfügung, das den Betrag eines Teils eines 13. Monatseinkommens, beim Ausfallgeld dessen Stundensatz sowie bei der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung den Altersteilzeiterstattungsbetrag und die voraussichtliche Dauer der Erstattungsleistung ausweist.

2. Die Erstattungsbeträge des Teiles eines 13. Monatseinkommens werden nach Grund und Höhe vom Arbeitgeber geprüft und an den Arbeitnehmer ausgezahlt.

Der Arbeitnehmer erhält eine Durchschrift des Erstattungsformulars vom Arbeitgeber und bestätigt den Empfang.

3. Bei der Gewährung von Ausfallgeld multipliziert der Arbeitgeber den von der Kasse angegebenen Stundensatz mit der Zahl der witterungsbedingt ausgefallenen Stunden und ermittelt so die Höhe der bei der Kasse zu beantragenden Erstattungsleistung auf Ausfallgeld. Die Kasse übermittelt dem Arbeitgeber einen Abrechnungsbescheid über die Erstattungsleistung.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses teilt die Kasse auf Meldung des Arbeitgebers über die Beendigung diesem mit, für wie viele Ausfallstunden Erstattungsleistungen erfolgt sind.

Zum Jahresabschluss übermittelt die Kasse dem Arbeitgeber eine Aufstellung für jeden Arbeitnehmer, aus der sich die Stundenzahl, für die die Kasse im Kalenderjahr Erstattungen auf Ausfallgeld durchgeführt hat, ergibt.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer jeweils eine Durchschrift des Kassenbescheides zu übergeben. Den Empfang hat der Arbeitnehmer zu bestätigen.

4. Die Kasse erstattet die tarifliche Altersteilzeit-Aufstockungsleistung auf Basis des Tarifvertrages Altersteilzeit bzw. auf Grund einer individuellen arbeitsvertraglichen Altersteilzeitvereinbarung, in der der Tarifvertrag über die Altersteilzeit im Dachdeckerhandwerk in der jeweils gültigen Fassung in Bezug genommen wird. Bei der Berechnung des Erstattungsbetrages der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung ermittelt die Kasse zunächst für jeden der letzten 12 vor Eintritt des Arbeitnehmers in das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis liegenden Kalendermonate mit Bruttolohn den Mindestnettobetrag nach § 3 Abs. 1 Buchst. a) des Altersteilzeitgesetzes in Höhe von 70 v. H. laut der Mindestnettoetrags-Verordnung des laufenden Kalenderjahres sowie den Mindestnettobetrag in Höhe von 80 v. H. nach § 7 Abs. 1 des TV Altersteilzeit. In den Monaten, in denen der vom Arbeitgeber zu zahlende gesetzliche Aufstockungsbetrag in Höhe von 20 v.H. den gesetzlichen Mindestnettobetrag übersteigt, fließt dieser und der sich daraus ergebende Nettoarbeitslohn in Höhe von 80 v. H. in die Berechnung ein. Auf Basis dieser Einzelbeträge errechnet die Kasse einen durchschnittlichen gesetzlichen Mindestnettobetrag in Höhe von 70 v. H. und einen durchschnittlichen tariflichen Mindestnettobetrag in Höhe von 80 v. H. und erstattet dem Arbeitgeber den Differenzbetrag, der auf den nächsten vollen Eurobetrag aufgerundet wird.

Die Kasse übermittelt dem Arbeitgeber einen Bescheid, der die errechneten Erstattungsleistungen der nächsten 12 Kalendermonate umfasst. Nach Ablauf dieses Zeitraumes werden die jeweiligen Erstattungsbeträge auf Basis der zurückliegenden 12 Kalendermonate neu berechnet.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Kasse jede Änderung der Steuerklasse des Arbeitnehmers sowie die Beendigung des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses unverzüglich mitzuteilen.

5. Wird das Guthaben aus einem Arbeitszeitkonto nicht innerhalb von 24 Monaten durch einen Arbeitgeber unter den tariflichen Voraussetzungen des § 4 Ziff. 3.3.5 RTV abgerufen, hat der Arbeitnehmer einen Entschädigungsanspruch gegenüber der Kasse.

§ 5

(aufgehoben)

§ 6

Gewährung der Zusatzversorgung

1. Zur Abwicklung der Ansprüche auf Beihilfen zum Altersruhegeld, zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, zur Unfallrente oder auf Gewährung eines Sterbegeldes ist ein Antrag auf Gewährung schriftlich der Kasse einzureichen.

Hierfür stellt die Kasse entsprechende Formulare zur Verfügung.

2. Dem Antrag sind beizufügen:

- a) die in § 5 Abschnitt II des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk erforderlichen Unterlagen über den Nachweis der Wartezeiten,
- b) der vollständige Rentenbescheid des Versicherungsträgers, aus dem sich für die einzelnen Leistungsarten insbesondere zu ergeben hat:
 - aa) der Rentenbeginn und die Rentenhöhe,
 - bb) der Grad der Erwerbsminderung von mindestens 50 %;
- c) die Sterbeurkunde.

3. Beantragt der Versicherte die Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 5 Abschnitt II Nr. 2 d) des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk, so hat er außerdem den Bescheid der für den jeweiligen Geltungsbereich zuständigen Zusatzversorgungskasse über die Gewährung oder Ablehnung von Leistungen vorzulegen.

§ 7

Aufbringung der Mittel / Beitragseinzug / Meldung

1. Der Arbeitgeber hat für die tariflichen Leistungen der Lohnausgleichskasse und der Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks einen Gesamtbeitrag der Bruttolohnsumme aller vom Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer an die Kasse (Einzugsstelle) abzuführen, der sich aus dem Tarifvertrag über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk, dem Tarifvertrag über den Teil eines 13. Monatseinkommens im Dachdeckerhandwerk, dem Tarifvertrag über eine ergänzende überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk, dem Tarifvertrag zur Förderung der Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse im Dachdeckerhandwerk während der Winterperiode (TV Beschäftigungssicherung), dem Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk und dem Tarifvertrag über die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk in den jeweiligen Fassungen ergibt.

Der Beitrag beträgt in den alten Bundesländern 5,20 %, ab 1. Januar 2009 6,20 % der abgerechneten Bruttolohnsumme und in den neuen Bundesländern 4,85 %, ab 1. Januar 2009 5,85 %.

2. Der Kasse (Einzugsstelle) sind monatlich – spätestens zum 15. des Folgemonats – auf einem Formblatt die Bruttolöhne und die abgerechneten lohn- bzw. Lohnersatzzahlungspflichtigen Stunden für jeden vom Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer einzeln zu melden. Werden in dem Betrieb Arbeitszeitkonten vereinbart, sind zusätzlich der Stand des Arbeitszeitkontos zum Monatsultimo in Stunden nebst dem sich hieraus ergebenden Bruttolohn zu melden.

3. Die Beiträge sind zum 15. des Folgemonats fällig und spätestens bis zu diesem Zeitpunkt vom Arbeitgeber an die Kasse (Einzugsstelle) einzuzahlen.

4. Ist der Arbeitgeber mit den gemäß Nr. 1 zu zahlenden Beiträgen in Verzug, so haben die Lohnausgleichskasse und die Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks Anspruch auf Verzugszinsen in Höhe des um 5 Prozentpunkte erhöhten jeweiligen Basiszinssatzes.

Die Verzugszinsen sind an die Einzugsstelle zu zahlen. Verrechnet die Einzugsstelle Beiträge, mit denen der Arbeitgeber in Verzug ist, mit Erstattungsansprüchen gemäß § 3 TV Beschäftigungssicherung und/oder § 11 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens im Dachdeckerhandwerk und/oder § 4 Nr. 5 und § 6 TV Beschäftigungssicherung, und/oder gemäß § 7 Absatz 1 des Tarifvertrages über die Altersteilzeit für die Gewährung der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung, so hat die Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk Anspruch gegen den Arbeitgeber auf eine pauschale Bearbeitungsgebühr (Verrechnungsgebühr) in Höhe von DM 30,- für jeden offenen Beitragsmonat.

§ 8

Erstattung der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto, des Teils eines 13. Monatseinkommens, des Ausfallgeldes und der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung an den Arbeitgeber

1. Die Erstattung

- a) der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto nach § 4 Ziff. 3.3.5 RTV
- b) des Teils eines 13. Monatseinkommens
- c) des Ausfallgeldes nach dem TV Beschäftigungssicherung
- d) der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung

für jeden Arbeitnehmer an den Arbeitgeber erfolgt durch die Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk, sofern der Arbeitgeber seinen tarifvertraglichen Verpflichtungen nachgekommen ist

2. Die Kasse stellt dem Arbeitgeber in den Fällen der Nr. 1 Buchstaben b) und c) für jeden gemeldeten Arbeitnehmer ein Formblatt (Erstattungsantrag) zur Verfügung. Der Erstattungsantrag enthält Angaben zur Berechnung des Ausfallgeldes sowie des Teils eines 13. Monatseinkommens; das Erstattungsverfahren zur tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung ergibt sich aus Nr. 6 Buchstabe d). Der Erstattungsantrag wird dem Arbeitgeber nur zur Verfügung gestellt, wenn die Meldungen gemäß § 7 Nr. 3 für alle dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt vorangehenden Monate des Kalenderjahres bis einschließlich Oktober oder bis einschließlich des Monats, der dem Monat der Fälligkeit vorangeht, vollständig bei der Kasse vorliegen. Dies gilt nicht bei Erstattungsanträgen auf Ausfallgeld.

3. Der Arbeitgeber prüft die Anspruchsvoraussetzungen und bestätigt dies per Unterschrift und Firmenstempel auf dem Erstattungsantrag. Außerdem bestätigt er die Auszahlung des Erstattungsbetrages an den Arbeitnehmer. Im Falle der Teilzeitbeschäftigung hat der Arbeitgeber den von der Kasse vorgegebenen Betrag entsprechend zu kürzen.

4. Die sich nach sachlicher und rechnerischer Prüfung ergebenden Erstattungsbeträge überweist die Kasse auf das vom Arbeitgeber angegebene Konto. Zahlt der Arbeitgeber diese nicht an den Arbeitnehmer aus, so ist die Kasse berechtigt, die Erstattungsleistungen zurückzufordern.

5. Erstattungsforderungen des Arbeitgebers sind an die Maßgabe gebunden, dass der Arbeitgeber nur darüber verfügen kann, wenn das Beitragskonto ausgeglichen ist. Eine Aufrechnung gegen bestehende Beitragsrückstände ist für den Arbeitgeber ausgeschlossen. §§ 366, 367 BGB finden keine Anwendung.

6. Darüber hinaus bestehen folgende Verfahrensbesonderheiten:

a) Zum Arbeitszeitkonto

Mit dem Antrag auf Entschädigung für gewährte Freistellung gemäß § 4 Ziff. 3.3.5 RTV hat der Arbeitgeber zu bestätigen, dass er für den Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeitergeld Arbeitszeitkontenstunden abgebaut hat, einen Antrag bei der Bundesagentur für Arbeit auf Zahlung von Zuschuss-Wintergeld (ZWG) in Höhe von 2,50 € pro Stunde gestellt hat.

b) Zur Gewährung des Teils eines 13. Monatseinkommens

Sofern der Arbeitgeber sich auf eine Anspruchsminderung gemäß § 7 des Tarifvertrages über den Teil eines 13. Monatseinkommens beruft, hat er den von der Kasse vorgegebenen Betrag entsprechend zu kürzen. Der Erstattungsanspruch reduziert sich entsprechend.

Für Ansprüche auf Teile eines 13. Monatseinkommens im laufenden Kalenderjahr hat der Arbeitgeber auf dem Formblatt der Kasse das Ende des Beschäftigungsverhältnisses mitzuteilen. Nr. 2 Satz 2 gilt entsprechend.

c) Zum Ausfallgeld

Beim Ausfallgeld werden die Erstattungsanträge nach Kalendermonaten erstellt und abgerechnet. Die Kasse ist berechtigt, Erstattungsleistungen vom Arbeitgeber oder seinem Rechtsnachfolger zurückzufordern, wenn die Zahlung erfolgt ist, obwohl die Voraussetzungen des TV Beschäftigungssicherung nicht vorlagen.

d) Zur tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung

Der Arbeitgeber hat dem Erstattungsantrag auf tarifliche Altersteilzeit-Aufstockungsleistung den Anerkennungsbescheid des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses durch die Bundesanstalt für Arbeit, im Falle einer individuellen arbeitsvertraglichen Altersteilzeit-Vereinbarung eine Kopie des Vertrages und eine Kopie der gültigen Lohnsteuerkarte beizufügen. Der Arbeitgeber hat die Auszahlung der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung gemäß § 7 Abs. 1 TV Altersteilzeit auf dem Bescheid der Kasse mit Unterschrift und Firmenstempel zu bestätigen.

§ 8a

Erstattungsansprüche bei Insolvenz

1. Ist der Arbeitgeber bei Anspruchsfälligkeit insolvent, so erhält der Arbeitnehmer das Recht, die Ansprüche gemäß

- a) §§ 3 bis 6 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk vom 12. Juni 1992 in der jeweils geltenden Fassung,
- b) § 4 Ziff. 3.4.2 des Rahmentarifvertrages gewerbliche Arbeitnehmer vom 27. November 1990 in der jeweils geltenden Fassung,

unmittelbar gegenüber der Kasse geltend zu machen.

Bei der Leistung der Kasse werden Zahlungen gemäß §§ 183 ff. SGB III (Insolvenzgeld) angerechnet, soweit diese auf Grund eines vorstehend unter a) oder b) genannten Anspruchs erfolgen.

Insolvenz des Arbeitgebers ist mit Antragstellung auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens gegeben. Diesem Tatbestand gleichgestellt wird die tatsächliche Einstellung der betrieblichen Tätigkeit wegen Zahlungsunfähigkeit.

Macht der Arbeitnehmer auf Grund von Insolvenz Ansprüche nach Buchstabe a) oder b) unmittelbar gegenüber der Kasse geltend, hat er die Unterlagen über die Gewährung von Insolvenzgeld, die Lohnsteuernkarte, die der Arbeitnehmer nach Eintragung des Auszahlungsbetrages von der Kasse zurückerhält, die Anschrift der Krankenkasse des Arbeitnehmers und eine Kopie des Versicherungsnachweises über die Anmeldung des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung durch den insolventen Arbeitgeber beizulegen. Bei der Geltendmachung von Ansprüchen gemäß Buchstabe b) ist zur Glaubhaftmachung der Anspruchsberechtigung außerdem die letzte Lohnabrechnung, in der die aktuellen Mehrstunden ausgewiesen sein müssen, beizulegen.

Der Erstattungsbetrag wird durch die Kasse auf das vom Arbeitnehmer benannte Konto überwiesen.

2. Erstattungsansprüche des Arbeitgebers gegen die Kasse aus §§ 3 bis 6 des Tarifvertrages über die Gewährung eines 13. Monateinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk gelten damit als erfüllt.

3. Die Leistungen der Kasse nach Nr. 1 b) sind auf die Erstattung von maximal 150 Stunden begrenzt.

§ 9

Prüfungsrecht

Beauftragten der Kasse ist auf Verlangen Zutritt zum Betrieb und Einsicht in die für die Durchführung des Einzugs- und Erstattungsverfahrens notwendigen Unterlagen zu gestatten und Auskunft zu erteilen.

Hat die Kasse im Rahmen der Antragsbearbeitung Zweifel an der Glaubhaftmachung der Anspruchsberechtigung, so ist sie berechtigt, ergänzend geeignete Nachweise (wie Vertragsvereinbarungen, Lohn- und Gehaltsabrechnungen aller Arbeitnehmer) durch den Arbeitgeber oder eine diesem gleichgestellte Person (z.B. Mitarbeiter der Personalabteilung) zu verlangen.

Verweigert ein Betrieb dem Beauftragten der Kasse den Zutritt zum Betrieb oder die Einsicht in die notwendigen Unterlagen, wird eine Aufwandsentschädigung von 1.000 € zur Zahlung an die Lohnausgleichskasse fällig.

§ 10

Verfallfristen

a) Ansprüche auf Erstattung des 13. Monateinkommens verfallen zugunsten der Kasse, wenn sie nicht bis zum 31. Mai geltend gemacht worden sind.

Bei Erstattungsansprüchen gemäß § 6 Nr. 2 Tarifvertrag über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monateinkommens (unterjährige Teilansprüche) verfallen die Ansprüche gegenüber der Kasse, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten geltend gemacht worden sind. Die Verfallfrist beginnt mit dem 1. Tag des Folgemonats, in dem der Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausgeschieden ist:

b) Ansprüche auf Erstattung des Ausfallgeldes verfallen zugunsten der Kasse, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Jahres, in dem sie entstanden sind, geltend gemacht worden sind.

§ 11

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Kasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Kasse ist Wiesbaden.

§ 12

Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1996 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmalig zum 31. Dezember 1997, gekündigt werden.

Anlage 36

(zu § 9 Absatz 6)

Tarifvertrag über die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk vom 6. Dezember 1995, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 21. August 2003

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle gewerblichen Arbeitnehmer, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches des Sozialgesetzbuchs (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Verfahren

In Ausführung der Bestimmungen

- des § 11 des Tarifvertrages zur Förderung der Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse im Dachdeckerhandwerk während der Winterperiode vom 1. Juni 1988 (Lohnausgleich-Tarifvertrag Dachdecker)
- des § 11 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens im Dachdeckerhandwerk vom 27. November 1990 (Tarifvertrag 13. Monatseinkommen)
- des § 8 des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk vom 7. Juli 1978
- des § 8 Nr. 4 des Tarifvertrages über die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk vom 26. Juli 1978
- des § 4 Nr. 3.5 des Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk vom 27. November 1990
- des § 17 Nr. 5 des Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk vom 27. November 1990
- des § 7 Nr. 2 des Tarifvertrages über die Altersteilzeit im Dachdeckerhandwerk (Tarifvertrag Altersteilzeit) vom 15. Juli 1998

in den jeweils geltenden Fassungen werden für den Lohnausgleich, für den Teil des 13. Monatseinkommens, für das Überbrückungsgeld, für die Zusatzversorgung, für den Beitragseinzug für die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk, für die tarifliche Altersteilzeit-Aufstockungsleistung und die Insolvenzversicherung des Arbeitszeitkontos die nachstehend aufgeführten Verfahren festgelegt:

§ 3

Beschäftigungsnachweiskarte

1. Für jeden Arbeitnehmer nach § 1 Nr. 3, der am 1. Januar eines Kalenderjahres in einem Beschäftigungsverhältnis zu einem der vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Betriebe steht oder im laufenden Kalenderjahr ein Beschäftigungsverhältnis begründet, ist eine Beschäftigungsnachweiskarte für das Dachdeckerhandwerk anzulegen, soweit der Arbeitnehmer nicht aus einem früheren Beschäftigungsverhältnis eine solche vorlegt.

Die Beschäftigungsnachweiskarte besteht aus den Teilen B und C und gehört zu den Arbeitspapieren des Arbeitnehmers.

2. Die Beschäftigungsnachweiskarte wird dem Arbeitgeber aufgrund der von ihm eingereichten Meldung von der Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk – Einzugsstelle – (im folgenden „Kasse“ genannt) für jeden Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt.

3. Der Arbeitgeber hat die auf allen Teilen der Karte geforderten Angaben zu machen.

4. Mit Ablauf des Kalenderjahres oder bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bescheinigt der Arbeitgeber auf Teil B mit Durchschrift auf Teil C unter Angabe seiner Betriebskontonummer bei der Kasse (Einzugsstelle) die Dauer der Beschäftigung mit genauen Daten und die Höhe des Bruttolohnes.

Bruttolohn ist

der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zulegende und in die Lohnsteuerkarte oder die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG versteuert werden,

b) der nach §§ 40a und 40b EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn mit Ausnahme des Beitrages für die Tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer (§ 4 des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenversicherung)

denbeihilfe im Dachdeckerhandwerk), des Beitrages für die Tarifliche Zusatzversorgung der Dienstpflichtigen (§ 5 Nr. 1 des Tarifvertrages über das Verfahren für die Zusatzversorgung der Dienstpflichtigen im Dachdeckerhandwerk), des Arbeitgeberbeitrages zur Finanzierung der Tariflichen Zusatz-Rente (§ 2 Abs. 1 bis 5 des Tarifvertrages über eine Tarifliche Zusatz-Rente im Dachdeckerhandwerk) sowie des Beitrages zu einer Gruppen-Unfallversicherung.

c) der nach § 3 Nr. 39 EStG bei geringfügiger Beschäftigung steuerfreie Bruttoarbeitslohn.

5. Bei der Fortdauer des Beschäftigungsverhältnisses über den 31. Dezember des Kalenderjahres hinaus hat der Arbeitgeber den Teil B für das Erstattungsverfahren (§ 8) einzubehalten und Teil C bis zum 15. März dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hat der Arbeitgeber die Teile B und C dem Arbeitnehmer auszuhandigen.

Der Arbeitnehmer hat den Empfang der Beschäftigungsnachweiskarte zu bescheinigen.

6. Sofern der Arbeitgeber den Teil B im Erstattungsverfahren nicht verwendet, hat er den Teil B bis zum 15. März an die Einzugsstelle einzusenden.

Sofern der Arbeitgeber den Teil B der Beschäftigungsnachweiskarte nicht an die Einzugsstelle einzusenden hat, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Teil B bis spätestens zum 15. März nach Abschluss des Jahres, für das die Beschäftigungsnachweiskarte galt, an die Einzugsstelle zu senden.

Teil C der Beschäftigungsnachweiskarte bleibt im Besitz des Arbeitnehmers.

§ 4

Gewährung des Lohnausgleichs / Gewährung eines 13. Monatseinkommens /

Gewährung eines Überbrückungsgeldes / Gewährung der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung

1. Zur Abwicklung der Ansprüche auf Lohnausgleich, Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens, Überbrückungsgeld sowie auf eine tarifliche Altersteilzeit-Aufstockungsleistung stellt die Kasse dem Arbeitgeber jeweils ein Erstattungsformular zur Verfügung, das den Lohnausgleichsbetrag, den Betrag eines Teiles eines 13. Monatseinkommens, beim Überbrückungsgeld dessen Stundensatz sowie bei der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung den Altersteilzeiterstattungsbetrag und die voraussichtliche Dauer der Erstattungsleistung ausweist.

2. Die Erstattungsbeträge des Lohnausgleichs und des Teiles eines 13. Monatseinkommens werden nach Grund und Höhe vom Arbeitgeber geprüft und an den Arbeitnehmer ausgezahlt.

Der Arbeitnehmer erhält eine Durchschrift des Erstattungsformulars vom Arbeitgeber und bestätigt den Empfang.

3. Bei der Gewährung von Überbrückungsgeld multipliziert der Arbeitgeber den von der Kasse angegebenen Stundensatz mit der Zahl der witterungsbedingt ausgefallenen Stunden und ermittelt so die Höhe der bei der Kasse zu beantragenden Erstattungsleistung auf Überbrückungsgeld. Die Kasse übermittelt dem Arbeitgeber einen Abrechnungsbescheid über die Erstattungsleistung.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses teilt die Kasse auf Meldung des Arbeitgebers über die Beendigung diesem mit, für wie viele Ausfallstunden Erstattungsleistungen erfolgt sind.

Zum Jahresabschluss übermittelt die Kasse dem Arbeitgeber eine Aufstellung für jeden Arbeitnehmer, aus der sich die Stundenzahl, für die die Kasse im Kalenderjahr Erstattungen auf Überbrückungsgeld durchgeführt hat, ergibt.

In den Fällen der Absätze 2 und 3 teilt die Kasse dem Arbeitgeber mit, ob und in welcher Höhe Urlaub wegen witterungsbedingt geleistetem Überbrückungsgeld verwirklicht worden ist. Entsprechendes gilt für die Ansprüche auf Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, in den Fällen der Absätze 1 bis 4 dem Arbeitnehmer jeweils eine Durchschrift des Kassenbescheides zu übergeben. Den Empfang hat der Arbeitnehmer zu bestätigen.

4. Die Kasse erstattet die tarifliche Altersteilzeit-Aufstockungsleistung auf Basis des Tarifvertrages Altersteilzeit bzw. auf Grund einer individuellen arbeitsvertraglichen Altersteilzeitvereinbarung, in der der Tarifvertrag über die Altersteilzeit im Dachdeckerhandwerk in der jeweils gültigen Fassung in Bezug genommen wird. Bei der Berechnung des Erstattungsbetrages der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung ermittelt die Kasse zunächst für jeden der letzten 12 vor Eintritt des Arbeitnehmers in das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis liegenden Kalendermonate mit Bruttolohn den Mindestnettobetrag nach § 3 Abs. 1 Buchst. a) des Altersteilzeitgesetzes in Höhe von 70 v. H. laut der Mindestnettoetrags-Verordnung des laufenden Kalenderjahres sowie den Mindestnettobetrag in Höhe von 80 v. H. nach § 7 Abs. 1 des TV Altersteilzeit. In den Monaten, in denen der vom Arbeitgeber zu zahlende gesetzliche Aufstockungsbetrag in Höhe von 20 v.H. den gesetzlichen Mindestnettobetrag übersteigt, fließt dieser und der sich daraus ergebende Nettoarbeitslohn in Höhe von 80 v. H. in die Berechnung ein. Auf Basis dieser Einzelbeträge errechnet die Kasse einen durchschnittlichen gesetzlichen Mindestnettobetrag in Höhe von 70 v. H. und einen durchschnittlichen tariflichen Mindestnettobetrag in Höhe von 80 v. H. und erstattet dem Arbeitgeber den Differenzbetrag, der auf die nächsten vollen DM 5,- aufgerundet wird. In der Zeit vom 1. Januar 2001 bis zum 30. November 2002 wird für die Erstattung der tariflichen Alters-teilzeit-Aufstockungsleistung 0,5 %-Punkte des Gesamtbeitrages gemäß § 7 Nr. 1 verwendet.

Die Kasse übermittelt dem Arbeitgeber einen Bescheid, der die errechneten Erstattungsleistungen der nächsten 12 Kalendermonate umfasst. Nach Ablauf dieses Zeitraumes werden die jeweiligen Erstattungsbeträge auf Basis der zurückliegenden 12 Kalendermonate neu berechnet.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Kasse jede Änderung der Steuerklasse des Arbeitnehmers sowie die Beendigung des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses unverzüglich mitzuteilen.

§ 5

Gewährung der Übergangsbeihilfen

1. Zur Abwicklung des Anspruchs auf Übergangsbeihilfe reicht der Arbeitnehmer das vom Arbeitgeber erhaltene Erstattungsformular (§ 8 Nr. 4) der Kasse ein.
2. Zum Nachweis der Anspruchsvoraussetzungen sind dem Antrag beizufügen:
 - a) die Teile B und C der Beschäftigungsnachweiskarte des abgelaufenen Kalenderjahres,
 - b) der Nachweis über die Dauer der Arbeitslosigkeit und die Höhe des Arbeitslosengeldes.
3. Dem Erstattungsformular ist die Lohnsteuerkarte beizufügen, die der Arbeitnehmer nach Eintragung des Erstattungsbetrages von der Kasse zurückerhält.
4. Die Übergangsbeihilfe wird durch die Kasse auf das vom Arbeitnehmer angegebene Konto überwiesen.

§ 6

Gewährung der Zusatzversorgung

1. Zur Abwicklung der Ansprüche auf Beihilfen zum Altersruhegeld, zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente, zur Unfallrente oder auf Gewährung eines Sterbegeldes ist ein Antrag auf Gewährung schriftlich der Kasse einzureichen. Hierfür stellt die Kasse entsprechende Formulare zur Verfügung.
2. Dem Antrag sind beizufügen:
 - a) die in § 5 Abschnitt II des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk erforderlichen Unterlagen über den Nachweis der Wartezeiten,
 - b) der vollständige Rentenbescheid des Versicherungsträgers, aus dem sich für die einzelnen Leistungsarten insbesondere zu ergeben hat:
 - aa) der Rentenbeginn und die Rentenhöhe,
 - bb) der Grad der Erwerbsminderung von mindestens 50 %;
 - c) die Sterbeurkunde.
3. Beantragt der Versicherte die Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 5 Abschnitt II Nr. 2 d) des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk, so hat er außerdem den Bescheid der für den jeweiligen Geltungsbereich zuständigen Zusatzversorgungskasse über die Gewährung oder Ablehnung von Leistungen vorzulegen.

§ 7

Aufbringung der Mittel / Beitragseinzug

1. Der Arbeitgeber hat für die tariflichen Leistungen der Lohnausgleichskasse und der Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks einen Gesamtbeitrag der Bruttolohnsumme aller vom Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer an die Kasse (Einzugsstelle) abzuführen, der sich aus dem Tarifvertrag über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk, dem Tarifvertrag über den Teil eines 13. Monatseinkommens im Dachdeckerhandwerk, dem Tarifvertrag über eine ergänzende überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Dachdeckerhandwerk, dem Tarifvertrag zur Förderung der Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse im Dachdeckerhandwerk während der Winterperiode (Lohnausgleich-Tarifvertrag), dem Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk und dem Tarifvertrag über die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk in den jeweiligen Fassungen ergibt. Der Beitrag beträgt 9,74 % der abgerechneten Bruttolohnsumme in den alten Bundesländern und 9,39 % in den neuen Bundesländern.
2. Der Kasse (Einzugsstelle) sind monatlich – spätestens zum 15. des Folgemonats – auf einem Formblatt die Bruttolöhne und die abgerechneten lohn- bzw. lohnersatzzahlungspflichtigen Stunden für jeden vom Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer einzeln zu melden.
3. Die Beiträge sind zum 15. des Folgemonats fällig und spätestens bis zu diesem Zeitpunkt vom Arbeitgeber an die Kasse (Einzugsstelle) einzuzahlen.
4. Ist der Arbeitgeber mit den gemäß Nr. 1 zu zahlenden Beiträgen in Verzug, so haben die Lohnausgleichskasse und die Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks Anspruch auf Verzugszinsen in Höhe des um 3 Prozentpunkte erhöhten jeweiligen Diskontsatzes.

Die Verzugszinsen sind an die Einzugsstelle zu zahlen. Verrechnet die Einzugsstelle Beiträge, mit denen der Arbeitgeber in Verzug ist, mit Erstattungsansprüchen gemäß § 9 des Lohnausgleich-Tarifvertrages Dachdecker und/oder § 11 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teils eines 13. Monatseinkommens im Dachdeckerhandwerk und/oder § 17 Nr. 5 des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk für die Gewährung von Überbrückungsgeld, und/oder gemäß § 7 Absatz 1 des Tarifvertrages über die Altersteilzeit für die Gewährung der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung, so hat die Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk Anspruch gegen den Arbeitgeber auf eine pauschale Bearbeitungsgebühr (Verrechnungsgebühr) in Höhe von DM 30,- für jeden offenen Beitragsmonat.

§ 8

Erstattung des Lohnausgleichs, des Teils eines 13. Monatseinkommens,
des Überbrückungsgeldes und der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung an den Arbeitgeber

1. Die Erstattung

- a) des Lohnausgleichs
- b) des Teils eines 13. Monatseinkommens
- c) des Überbrückungsgeldes bis einschließlich zur 120. witterungsbedingten Ausfallstunde
- d) der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung

für jeden Arbeitnehmer an den Arbeitgeber erfolgt durch die Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk, sofern der Arbeitgeber seinen tarifvertraglichen Verpflichtungen nachgekommen ist

2. Die Kasse stellt dem Arbeitgeber in den Fällen der Nr. 1 Buchstaben a) bis c) für jeden gemeldeten Arbeitnehmer ein Formblatt (Erstattungsantrag) zur Verfügung. Der Erstattungsantrag enthält Angaben zur Berechnung des Lohnausgleichs, der Übergangsbeihilfen, des Teils eines 13. Monatseinkommens sowie des Überbrückungsgeldes; das Erstattungsverfahren zur tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung ergibt sich aus Nr. 6 Buchstabe d). Der Erstattungsantrag wird dem Arbeitgeber nur zur Verfügung gestellt, wenn die Meldungen gemäß § 7 Nr. 3 für alle dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt vorangehenden Monate des Kalenderjahres bis einschließlich Oktober oder bis einschließlich des Monats, der dem Monat der Fälligkeit vorangeht, vollständig bei der Kasse vorliegen. Dies gilt nicht bei Erstattungsanträgen auf Überbrückungsgeld.

3. Der Arbeitgeber prüft die Anspruchsvoraussetzungen und bestätigt dies per Unterschrift und Firmenstempel auf dem Erstattungsantrag. Außerdem bestätigt er die Auszahlung des Erstattungsbetrages an den Arbeitnehmer. Im Falle der Teilzeitbeschäftigung hat der Arbeitgeber den von der Kasse vorgegebenen Betrag entsprechend zu kürzen.

4. Die sich nach sachlicher und rechnerischer Prüfung ergebenden Erstattungsbeträge überweist die Kasse auf das vom Arbeitgeber angegebene Konto. Zahlt der Arbeitgeber diese nicht an den Arbeitnehmer aus, so ist die Kasse berechtigt, die Erstattungsleistungen zurückzufordern.

5. Erstattungsforderungen des Arbeitgebers sind an die Maßgabe gebunden, dass der Arbeitgeber nur darüber verfügen kann, wenn das Beitragskonto ausgeglichen ist. Eine Aufrechnung gegen bestehende Beitragsrückstände ist für den Arbeitgeber ausgeschlossen. §§ 366, 367 BGB finden keine Anwendung.

6. Darüber hinaus bestehen folgende Verfahrensbesonderheiten:

a) Zum Lohnausgleich

Mit dem Erstattungsantrag (auf Lohnausgleich) ist der Teil B der Beschäftigungsnachweiskarte der Kasse einzureichen.

Ist das Arbeitsverhältnis vor dem 23. Dezember vom Arbeitgeber gekündigt worden, so hat der Arbeitgeber den Antrag auf Erstattung des Lohnausgleichs an den Arbeitnehmer weiterzureichen, damit dieser bei der Kasse einen Antrag auf Leistung der Übergangsbeihilfen stellen kann.

b) Zur Gewährung des Teils eines 13. Monatseinkommens

Sofern der Arbeitgeber sich auf eine Anspruchsminderung gemäß § 7 des Tarifvertrages über den Teil eines 13. Monatseinkommens beruft, hat er den von der Kasse vorgegebenen Betrag entsprechend zu kürzen. Der Erstattungsanspruch reduziert sich entsprechend.

Für Ansprüche auf Teile eines 13. Monatseinkommens im laufenden Kalenderjahr hat der Arbeitgeber auf dem Formblatt der Kasse das Ende des Beschäftigungsverhältnisses mitzuteilen. Nr. 2 Satz 2 gilt entsprechend.

c) Zum Überbrückungsgeld

Beim Überbrückungsgeld werden die Erstattungsanträge nach Kalendermonaten erstellt und abgerechnet. Der Arbeitgeber bestätigt zusätzlich, dass er für den Zeitraum, für den Überbrückungsgeld geltend gemacht worden ist, auch einen Antrag gegenüber der Bundesanstalt für Arbeit auf Zuschuss-Wintergeld (ZWG) gestellt hat.

Der Arbeitgeber hat jeweils. zum 31. Dezember eines Kalenderjahres gegen die Kasse einen Erstattungsanspruch wegen geleisteter Beiträge auf Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld (Absicherung des Überbrückungsgeldes von der 71. bis zur 120. witterungsbedingten Ausfallstunde), sofern der Urlaub gemäß § 17 Nr. 4 Abs. 4 des Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk nicht / nicht vollständig verwirklicht worden ist.

Dem Erstattungsantrag für Überbrückungsgeld ist der Bewilligungsbescheid der Bundesanstalt für Arbeit einschließlich der Abrechnungsliste beizufügen oder nachzureichen. Der Bescheid über die Bewilligung von Zuschuss-Wintergeld für Ausfallstunden in den Monaten Januar, Februar und März ist bis zum 30. September, für Ausfallstunden in den Monaten November und Dezember jedoch bis zum 30. Juni des Folgejahres nachzureichen.

Die Kasse ist berechtigt, Erstattungsleistungen von dem Arbeitgeber oder seinem Rechtsnachfolger zurückzufordern, soweit der Arbeitgeber nicht innerhalb der Fristen gemäß Absatz 3 durch Bewilligungsbescheide der Bundesanstalt für Arbeit einschließlich der Abrechnungslisten den Nachweis über die geltend gemachten Ausfallstunden geführt hat. Der Rückforderungsanspruch der Kasse kann nicht geltend gemacht werden, solange über einen fristgerecht gestellten Antrag auf Zuschuss-Wintergeld noch nicht rechtskräftig entschieden ist. Dieser Rückforderungsanspruch erlischt, soweit der Nachweis nach Ablauf der Fristen gemäß Absatz 3 erbracht ist.

Ein Rückforderungsanspruch der Kasse entsteht auch, soweit ein Bewilligungsbescheid durch die Bundesanstalt für Arbeit zurückgenommen worden und der Rücknahmebescheid rechtskräftig geworden ist. Mit dem Antrag gemäß Nr. 1 c und 2 erklärt sich der Arbeitgeber mit der Unterrichtung der Kasse über den Inhalt eines rechtskräftig gewordenen Rücknahmebescheides durch die Bundesanstalt für Arbeit einverstanden.

d) Zur tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung

Der Arbeitgeber hat dem Erstattungsantrag auf tarifliche Altersteilzeit-Aufstockungsleistung den Anerkennungsbescheid des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses durch die Bundesanstalt für Arbeit, im Falle einer individuellen arbeitsvertraglichen Altersteilzeit-Vereinbarung eine Kopie des Vertrages und eine Kopie der gültigen Lohnsteuerkarte beizufügen. Der Arbeitgeber hat die Auszahlung der tariflichen Altersteilzeit-Aufstockungsleistung gemäß § 7 Abs. 1 TV Altersteilzeit auf dem Bescheid der Kasse mit Unterschrift und Firmenstempel zu bestätigen.

§ 8a

Erstattungsansprüche bei Insolvenz

1. Ist der Arbeitgeber bei Anspruchsfälligkeit insolvent, so erhält der Arbeitnehmer das Recht, die Ansprüche gemäß

a) §§ 3 bis 6 des Tarifvertrages über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk vom 12. Juni 1992 in der jeweils geltenden Fassung,

b) § 4 Nr. 3.5 des Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer vom 27. November 1990 in der jeweils geltenden Fassung,

unmittelbar gegenüber der Kasse geltend zu machen.

Bei der Leistung der Kasse werden Zahlungen gemäß §§ 183 ff. SGB III (Insolvenzgeld) angerechnet, soweit diese auf Grund eines vorstehend unter a) oder b) genannten Anspruchs erfolgen.

Insolvenz des Arbeitgebers ist mit Antragstellung auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens gegeben. Diesem Tatbestand gleichgestellt wird die tatsächliche Einstellung der betrieblichen Tätigkeit wegen Zahlungsunfähigkeit.

Macht der Arbeitnehmer auf Grund von Insolvenz Ansprüche nach Buchstabe a) oder b) unmittelbar gegenüber der Kasse geltend, hat er die Unterlagen über die Gewährung von Insolvenzgeld, die Lohnsteuerkarte, die der Arbeitnehmer nach Eintragung des Auszahlungsbetrages von der Kasse zurückerhält, die Anschrift der Krankenkasse des Arbeitnehmers und eine Kopie des Versicherungsnachweises über die Anmeldung des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung durch den insolventen Arbeitgeber beizulegen. Bei der Geltendmachung von Ansprüchen gemäß Buchstabe b) ist zur Glaubhaftmachung der Anspruchsberechtigung außerdem die letzte Lohnabrechnung, in der die aktuellen Mehrstunden ausgewiesen sein müssen, beizulegen.

Der Erstattungsbetrag wird durch die Kasse auf das vom Arbeitnehmer benannte Konto überwiesen.

2. Erstattungsansprüche des Arbeitgebers gegen die Kasse aus §§ 3 bis 6 des Tarifvertrages über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk gelten damit als erfüllt.

3. Macht der Arbeitgeber gegenüber der Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk Ausgleichsansprüche gemäß § 4.3.5 Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk geltend, so hat er seine Anspruchsberechtigung gegenüber der Kasse durch Vorlage der letzten Lohnabrechnung, in der die aktuellen Minusstunden auszuweisen sind, glaubhaft zu machen.

Der Erstattungsbetrag wird durch die Kasse auf das vom Arbeitgeber angegebene Konto überwiesen.

4. Die Leistungen durch die Kasse sind auf die Erstattung der Ansprüche aus Nr. 1b sind auf maximal 150 Plus- und 30 Minusstunden begrenzt.

§ 9

Prüfungsrecht

Beauftragten der Kasse ist auf Verlangen Einsicht in die für die Durchführung des Einzugs- und Erstattungsverfahrens notwendigen Unterlagen zu gestatten und Auskunft zu erteilen.

Hat die Kasse im Rahmen der Antragsbearbeitung gemäß § 8 Ziffer 11 oder Ziffer 12 Zweifel an der Glaubhaftmachung der Anspruchsberechtigung, so ist sie berechtigt, ergänzend geeignete Nachweise (wie Vertragsvereinbarungen, Lohn- und Gehaltsabrechnungen aller Arbeitnehmer) durch den Arbeitgeber oder eine diesem gleichgestellte Person (z.B. Mitarbeiter der Personalabteilung) zu verlangen.

§ 10

Verfallfristen

Für die Erstattungsansprüche des Arbeitgebers nach § 8 gelten folgende Verfallfristen:

- a) Ansprüche auf Erstattung des Lohnausgleichs verfallen zugunsten der Kasse, wenn sie nicht bis zum 31. Mai geltend gemacht worden sind;
- b) Ansprüche auf Erstattung des 13. Monatseinkommens verfallen zugunsten der Kasse, wenn sie nicht bis zum 31. Mai geltend gemacht worden sind.

Bei Erstattungsansprüchen gemäß § 6 Nr. 2 Tarifvertrag über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens (unterjährige Teilansprüche) verfallen die Ansprüche gegenüber der Kasse, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten geltend gemacht worden sind. Die Verfallfrist beginnt mit dem 1. Tag des Folgemonats, in dem der Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausgeschieden ist:

- c) Ansprüche auf Erstattung des Überbrückungsgeldes verfallen zugunsten der Kasse, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Jahres, in dem sie entstanden sind, geltend gemacht worden sind.

§ 11

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Kasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Kasse ist Wiesbaden.

§ 12

Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1996 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmalig zum 31. Dezember 1997, gekündigt werden.

Bemessungsgrundlagen für die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk

Anlage 37

(zu § 10 Absatz 1)

Auszug aus dem

Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk – Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik – vom 27. November 1990, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 19. Juni 2013

Abschnitt I – Geltungsbereich –

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle gewerblichen Arbeitnehmer, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

[...]

Abschnitt III – Arbeitszeit / Zeitzuschläge –

§ 3

Arbeitszeit

1. Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Kalenderjahr beträgt 39 Stunden.

2. In der Zeit von der 1. bis zur 17. Kalenderwoche sowie von der 49. Kalenderwoche bis zum Jahresende beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 37,5 Stunden.

In der Zeit von der 18. bis zur 48. Kalenderwoche beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden.

3. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt von der 18. bis zur 48. Kalenderwoche montags bis freitags 8 Stunden, in der übrigen Zeit montags bis freitags 7,5 Stunden.

4. Der 24. und 31. Dezember sind arbeitsfrei; fällt der 24. Dezember auf einen Arbeitstag, wird die ausfallende Arbeitszeit für 7 Stunden, bei Teilzeitbeschäftigten die individuell ausfallende Arbeitszeit, mit dem individuellen Stundenlohn vergütet, an Silvester erfolgt eine unbezahlte Freistellung.

§ 4

Arbeitszeitverteilung / Arbeitszeitausgleich

1. Umverteilung der wöchentlichen Arbeitszeit

Die Wochenarbeitszeit kann nach den betrieblichen Erfordernissen und den jahreszeitlichen Licht- und Witterungsverhältnissen im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat auf die Werktage derselben Woche umverteilt werden.

2. Ausgleich ausfallender Arbeitszeit

Die regelmäßige oder an einzelnen Werktagen ausfallende Arbeitszeit kann durch Verlängerung der Arbeitszeit ohne Mehrarbeitszuschlag an anderen Werktagen innerhalb von drei zusammenhängenden Lohnabrechnungszeiträumen durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat durch Vor- oder Nacharbeit ausgeglichen werden. Für gesetzliche Wochenfeiertage ist eine Arbeitszeit von 7,5 Stunden (Winterarbeitszeit) bzw. von 8 Stunden (Sommerarbeitszeit) maßgeblich.

In der Vereinbarung kann mit Zustimmung des Arbeitnehmers die Übertragung von Plus- und Minusstunden geregelt werden, die durch Abweichung von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entstanden sind.

Für die Lohnabrechnung gilt § 25.

3. Betriebliche Arbeitszeitverteilung in einem zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum

3.1 Durchführung

3.1.1 Durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung, kann eine von der tariflichen Arbeitszeit nach § 3 Ziff. 2 und 3 abweichende Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Werktage vereinbart werden, wobei nur die ersten 150 Stunden zuschlagsfrei sind. Voraussetzung ist, dass dies innerhalb von 12 zusammenhängenden Lohnabrechnungszeiträumen (Ausgleichszeitraum) erfolgt und gleichzeitig

ein Monatslohn nach § 4 Ziff. 2 und 3 gezahlt wird. Aus der Vereinbarung muss sich ergeben, in welchem Umfang, in welcher Form und mit welcher Ankündigungsfrist die jeweilige werktägliche Arbeitszeit festgelegt wird.

3.1.2 In die Arbeitszeitverteilung darf der Samstag nicht regelmäßig mit einbezogen werden.

3.1.3 Der Arbeitgeber kann innerhalb des Ausgleichszeitraums bis zu 150 Arbeitsstunden vorarbeiten lassen. Die Anzahl, Lage und die Verteilung dieser Arbeitsstunden im Ausgleichszeitraum ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, sofern kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer, festzulegen.

3.2 Monatslohn / regelmäßige monatliche Arbeitszeit

Bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung gemäß § 4 Nr. 3.1 wird während des gesamten Ausgleichszeitraums unabhängig von der tatsächlichen monatlichen Arbeitszeit in den Monaten Mai – November ein Monatslohn in Höhe von 174 Effektivstundenlöhnen und in den Monaten Dezember – April ein Monatslohn in Höhe von 162 Effektivstundenlöhnen gezahlt. Die vorgenannten Stundenzahlen entsprechen zugleich der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit.

3.3 Arbeitszeitkonto (Ausgleichskonto)

3.3.1 Für jeden Arbeitnehmer wird ein individuelles Ausgleichskonto eingerichtet. Auf diesem Ausgleichskonto ist die Differenz zwischen der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit und den tatsächlich geleisteten Stunden für jeden Arbeitnehmer gutzuschreiben bzw. zu belasten. Zeiten, in denen ohne Arbeitsleistung Vergütung oder Vergütungsersatz gezahlt wird, bleiben bei der Bestimmung der Plus- und Minusstunden außer Betracht (z. B. Krankheit, Urlaub, Ausfallgeld, Saison-Kurzarbeitergeld). Von der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit sind daher Zeiten abzuziehen, für die Vergütung oder Vergütungsersatz ohne Arbeitsleistung gezahlt wurde. Es ist die Arbeitszeit in Abzug zu bringen, die ohne die Arbeitsverhinderung geleistet worden wäre. Bei gesetzlichen Wochenfeiertagen und bei Freistellungstagen gem. § 14 sind für jeden Ausfalltag 8 Stunden während der Sommerarbeitszeit bzw. 7,5 Stunden in der Winterarbeitszeit abzuziehen. Der so ermittelte Differenzbetrag ist mit der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zu vergleichen und die Differenz in das Arbeitszeitkonto einzustellen.

3.3.2 Die monatlichen Plus- und Minusstunden sind neben den saldierten und den kumulierten Gesamt-Gut- bzw. Minusstunden des Arbeitszeitkontos auf der monatlichen Lohnabrechnung gesondert auszuweisen.

3.3.3 Das Arbeitszeitguthaben und der dafür einbehaltene Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 150 Stunden überschreiten. Wird ein Guthaben von 150 Stunden erreicht, so ist der Lohn für die darüber hinausgehenden Stunden neben dem Monatslohn auszus zahlen.

3.3.4 Auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebener Lohn darf nur zum Ausgleich des Monatslohns, bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall, in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit bei Arbeitsausfall auch aus wirtschaftlichen Gründen, bei Ausscheiden des Arbeitnehmers oder im Todesfall des Arbeitnehmers ausgezahlt werden.

3.3.5 Die Meldung der Guthabenstunden an die Lohnausgleichskasse im Dachdeckerhandwerk ist im Sozialkassentarifvertrag geregelt. Wird das Arbeitsverhältnis beendet und nimmt der Arbeitnehmer innerhalb von 10 Werktagen eine Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk wieder auf, ist auf Verlangen des Arbeitnehmers der Bruttoentgeltbetrag nebst dem Arbeitgeberanteil an den Kosten für den Sozialaufwand für die zu diesem Zeitpunkt bestehenden Stundenguthaben mit Ende des Arbeitsverhältnisses an die Kasse zu überweisen. Nimmt der Arbeitnehmer wieder eine Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk auf, erhält der neue Arbeitgeber von der Kasse für die Gewährung der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto eine Entschädigung für die gewährte Freistellung. Um die Arbeitszeitkontenstunden dem Lohn des neuen Arbeitsverhältnisses anzupassen, wird der bei der Kasse hinterlegte Entgeltbetrag durch den aktuellen Bruttolohn geteilt.

3.3.6 Das Ausgleichskonto soll nach 12 Monaten ausgeglichen sein. Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes noch ein Zeitguthaben, so sind die dem Guthaben zugrunde liegenden Vorarbeitsstunden und das dafür gutgeschriebene Arbeitsentgelt unter Anrechnung auf das zuschlagsfreie Vorarbeitsvolumen des neuen Ausgleichszeitraumes in diesen zu übertragen.

3.4 Absicherung des Ausgleichskontos

3.4.1 Durch den Arbeitgeber ist in geeigneter Weise auf seine Kosten sicherzustellen, dass das Zeitguthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann.

3.4.2 Wird ein Antrag auf Insolvenz gestellt oder liegt ein sonstiges Ereignis i. S. d. Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren vor, wandelt sich das Zeitguthaben des Arbeitnehmers in einen Entgeltanspruch um. Weitere Einzelheiten dazu regelt § 8 a des Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung.

3.5 Kündigung

In Betrieben ohne Betriebsrat kann die einzelvertragliche Vereinbarung mit einer Frist von zwei Monaten zum Ende des Ausgleichszeitraums gekündigt werden. Die Regelungen des Arbeitsverhältnisses bleiben im Übrigen unberührt.

[...]

§ 7

Nachholen von witterungsbedingten Ausfallstunden

Aus Witterungsgründen in der Zeit von 1. April bis 31. Oktober ausfallende Arbeitsstunden können im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. wenn ein solcher nicht vorhanden ist, im Einvernehmen zwischen Arbeit-

geber und Arbeitnehmer, innerhalb der folgenden vierzig Arbeitstage zuschlagspflichtig mit 12,5 % Zuschlag nachgeholt werden.

Dieser Mehrarbeitszuschlag ist für jede witterungsbedingte Nachholstunde zu zahlen.

[...]

§ 10

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die werktäglich über die regelmäßige Arbeitszeit nach § 3 oder über die wöchentliche Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 1 und/oder die betriebliche Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 2 hinaus geleistet wird. Bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 3 sind die über die monatliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden nach weiterer Maßgabe des § 13 Nr. 1 a) zuschlagspflichtig.

Vorstehendes gilt auch grundsätzlich für die Änderung der täglichen Arbeitszeit aus besonderen Gründen gemäß § 9.

§ 11

Nachtarbeit

Zuschlagspflichtige Nachtarbeit ist die Arbeit, die in der Zeit von 20.00 Uhr bis 5.00 Uhr geleistet wird.

§ 12

Sonn- und Feiertagsarbeit

Die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit (Sonn- und Feiertagsarbeit) ist zuschlagspflichtig. Sie darf nur angeordnet werden, wenn dies unbedingt notwendig ist und der Betriebsrat der Anordnung zugestimmt hat.

§ 13

Zuschläge

1. Die Zuschläge sind aus dem tariflichen Stundenlohn zu berechnen.

Sie betragen:

a) für Mehrarbeit 25 v. H.,

Bei tariflicher Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 3 bleiben die ersten 150 auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebenen Stunden im Ausgleichszeitraum mehrarbeitszuschlagsfrei.

b) für Nachtarbeit 20 v. H.,

c) für Arbeit an Sonn- sowie gesetzlichen Feiertagen, sofern diese auf einen Sonntag fallen, 50 v. H.,

d) für Arbeit an Feiertagen, sofern diese nicht auf einen Sonntag fallen, 150 v. H.,

e) für Arbeit am Neujahrstag, am 1. Oster- und 1. Pfingstfeiertag, am 1. Mai und an den Weihnachtsfeiertagen 200 v. H.

2. Alle Zuschläge sind einzeln nebeneinander zu gewähren.

Abschnitt IV – Arbeitsfreistellung / Arbeitsausfall –

§ 14

Freistellung aus familiären Gründen

Grundsätzlich wird in Abweichung von § 616 BGB Lohn nur für die wirklich geleistete Arbeit gezahlt.

Hiervon gelten die folgend erschöpfend aufgezählten Ausnahmen, bei denen der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Zahlung seines Tariftundenlohnes für 7,5 Stunden in der Winterarbeitszeit – soweit die Freistellung in der Sommerarbeitszeit erfolgt, für 8 Stunden, im Fall der Arbeitszeitverteilung gemäß § 4 für die Arbeitszeit, die für diesen Tag vorgesehen gewesen wäre –, je Arbeitstag hat:

a) bei eigener Eheschließung oder Eintragung einer Lebenspartnerschaft für 2 Arbeitstage,

b) bei Entbindung der Ehefrau oder eingetragenen Lebenspartnerin für 1 Arbeitstag,

c) beim Tode des Ehegatten, eingetragenen Lebenspartners oder unterhaltsberechtigten Kindern, sofern diese oder der Ehegatte oder der eingetragene Lebenspartner in häuslicher Gemeinschaft mit ihm lebten, einschließlich des Bestattungstages für 3 Arbeitstage,

d) beim Tode von nicht unterhaltsberechtigten Kindern und Geschwistern, sofern diese mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebten, einschließlich des Bestattungstages für 2 Arbeitstage,

e) beim Tode von Eltern einschließlich des Bestattungstages für 2 Arbeitstage,

f) bei Teilnahme an der Bestattung der unter c) und d) genannten Angehörigen, die nicht mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebten, sowie der Groß- und Schwiegereltern für 1 Arbeitstag,

- g) bei schweren Erkrankungen der zur häuslichen Gemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist für 1 Arbeitstag,
- h) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand innerhalb von 2 Jahren (ausgenommen betrieblich veranlasste Wohnungswechsel) für 1 Arbeitstag.

§ 15

Freistellung aus besonderen Gründen

1. Der Arbeitnehmer ist für die tatsächlich zur Erledigung der Angelegenheiten benötigte Zeit unter Zahlung seines Tariftstundenlohnes in der Winterarbeitszeit für 7,5 Stunden, soweit die Freistellung in die Sommerarbeitszeit fällt, für höchstens 8 Stunden, in den Fällen einer betrieblichen Arbeitszeitverteilung gemäß § 4 höchstens für die Arbeitszeit, die an diesem Tag vorgesehen war – von der Arbeit freizustellen, wenn er

- a) den Arzt aufsuchen muss und der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist und keine Dauerbehandlung vorliegt, oder wenn er
- b) von einem Gericht oder einer sonstigen in Ausübung amtlicher Befugnisse tätig werdenden Behörde geladen wird, sofern er keinen Anspruch auf Entschädigung hat und nicht als Beschuldigter, Angeschuldigter, Angeklagter oder Betroffener oder als Partei im Zivilprozess oder im Verwaltungsverfahren geladen ist.

[...]

§ 17

Arbeitsausfall aus Witterungs- oder wirtschaftlichen Gründen während der Schlechtwetterzeit

1. Wird die Arbeitsleistung in dem Zeitraum vom 1. Dezember bis 31. März (Schlechtwetterzeit) aus zwingenden Witterungsgründen oder aus wirtschaftlichen Gründen unmöglich, so entfällt der Lohnanspruch. Soweit der Lohnausfall in der Schlechtwetterzeit nicht durch die Auflösung von Arbeitszeitguthaben ausgeglichen werden kann, ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit der nächsten Lohnabrechnung das Saison-Kurzarbeitergeld in der gesetzlichen Höhe zu zahlen.

2. Zwingende Witterungsgründe liegen vor, wenn atmosphärische Einwirkungen (insbesondere Regen, Schnee, Frost) oder deren Folgewirkungen so stark oder so nachhaltig sind, dass trotz einfacher Schutzvorkehrungen (insbesondere Tragen von Schutzkleidung, Abdichten der Fenster- und Türöffnungen, Abdecken von Baumaterialien und Baugeräten) die Fortführung der Bauarbeiten technisch unmöglich oder wirtschaftlich unververtretbar ist oder den Arbeitnehmern nicht zugemutet werden kann. Der Arbeitsausfall ist nicht ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht, wenn er durch Beachtung der besonderen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an witterungsabhängige Arbeitsplätze auf Baustellen vermieden werden kann.

3. Über die Einstellung, Fortsetzung oder Wiederaufnahme der Arbeit entscheidet der Arbeitgeber nach pflichtgemäßem Ermessen und, sofern ein Betriebsrat besteht, nach Beratung mit dem Betriebsrat. Die Arbeitnehmer verbleiben bei Einstellung der Arbeit so lange auf der Baustelle, bis aufgrund der voraussichtlichen Wetterentwicklung die Entscheidung des Arbeitgebers über die Wiederaufnahme oder die endgültige Einstellung der Arbeit getroffen worden ist. Diese Entscheidung ist unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers spätestens bis 11.00 Uhr zu treffen. Zu diesem Zeitpunkt endet die Wartepflicht. Die Entscheidung über die endgültige Einstellung der Arbeit ist für den gesamten restlichen Arbeitstag bindend.

§ 18

Bezahlung gesetzlicher Wochenfeiertage

Der Lohnausfall für gesetzliche Wochenfeiertage ist auch dann zu vergüten, wenn die Arbeit an diesen Tagen wegen ungünstiger Witterung oder in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit aus wirtschaftlichen Gründen ausgefallen wäre.

§ 19

Tariftstundenlohn

Der Tariftstundenlohn im Sinne der §§ 14 – 18 versteht sich ohne Zuschläge.

Arbeitnehmer, die überwiegend im Leistungslohn (Akkord) arbeiten, erhalten einen Zuschlag von 25 v.H. auf den Tariftstundenlohn.

Abschnitt V – Lohn –

§ 20

Lohn

1. Lohngrundlage

Die allgemeine Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen für die im Dachdecker-Handwerk beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden wird von den zentralen Tarifvertragsparteien – auf Arbeitgeberseite

ggf. in Vollmacht ihrer Mitgliedsverbände – getroffen. In dieser Regelung wird insbesondere der Bundesecklohn festgelegt; er ist der Tariftundenlohn des Dachdecker-Gesellen der Lohngruppe 4.

2. Grundlagen der Eingruppierung

2.1 Jeder Arbeitnehmer ist unter Beachtung des § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes nach den folgenden Grundlagen in eine der Lohngruppen 1 bis 6 einzugruppieren.

2.2 Für die Eingruppierung eines Arbeitnehmers sind seine Berufsausbildung bzw. seine Fertigkeiten und Kenntnisse sowie die Art und Dauer seiner überwiegend ausgeübten Tätigkeit maßgebend.

3. Lohngruppen

Für die nachstehende Lohngruppeneinteilung sind die jeweils dazugehörigen Tätigkeitsmerkmale maßgebend:

Lohngruppe 1 – Dachdeckerhelfer

Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die im Dachdeckerhandwerk einfache Arbeiten nach Anweisung ausführen:

- a) bis 6 Monate Berufszugehörigkeit (Mindestlohn)
- b) vom 7. bis 15. Monat der Berufszugehörigkeit
- c) ab dem 16. Monat der Berufszugehörigkeit

Lohngruppe 2 – Dachdecker-Fachhelfer

Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die Spezialtätigkeiten oder abgegrenzte Teilleistungen des Berufsbildes nach Anweisung ausführen

Lohngruppe 3 – Dachdecker-Junggeselle

Arbeitnehmer nach bestandener Gesellenprüfung, die im Dachdeckerhandwerk tätig sind und gemäß ihrer Berufsausbildung die einschlägigen Arbeiten fachgerecht nach Anweisung ausführen:

- a) in den ersten 12 Monaten nach bestandener Gesellenprüfung
- b) von dem 13. bis zum 24. Monat nach bestandener Gesellenprüfung

Lohngruppe 4 – Dachdecker-Geselle (Ecklohn)

Arbeitnehmer mit bestandener Gesellenprüfung, die im Dachdeckerhandwerk tätig sind und gemäß ihrer Berufsausbildung die einschlägigen Arbeiten fachgerecht nach Anweisung ausführen, nach 24-monatiger Tätigkeit als Dachdecker-Junggeselle

Lohngruppe 5 – Dachdecker-Fachgeselle

Arbeitnehmer mit bestandener Gesellenprüfung, die danach mindestens drei Jahre im Dachdeckerhandwerk tätig waren und aufgrund ihrer fachlichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen alle einschlägigen Arbeiten nach Anweisung fachgerecht und nach Planvorgabe selbstständig ausführen, sowie in der Lage sind, Mitarbeiter nachgeordneter Lohngruppen anzuleiten

Lohngruppe 6 – Vorarbeiter

Arbeitnehmer mit bestandener Gesellenprüfung oder einer gleichzusetzenden Qualifikation durch mehrjährige (mindestens 6 Jahre) Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk, die aufgrund besonderer Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen Arbeitsaufträge und Baustellenarbeiten im Rahmen der ihnen vom Arbeitgeber erteilten Aufträge sowie unter Anweisung und Beaufsichtigung nachgeordneter Arbeitnehmer anderer Lohngruppen eigenständig koordinieren.

Aufgabenbereiche:

Anfertigung von Skizzen, Materialdisposition, Aufmaßvorbereitung, Schreiben von Regie- und Berichtsblättern, Kenntnis und Beachtung der Unfallvorschriften, Mitarbeiterführung, Baustellenkoordination

[...]

§ 22

Lohnanspruch vor und nach abgeschlossener Berufsausbildung

1. Arbeitnehmer, deren Ausbildungszeit abgelaufen ist und die aus Gründen, die nicht in ihrer Person liegen, die Gesellenprüfung noch nicht ablegen konnten, haben Anspruch auf den Lohn der Lohngruppe 2.

Wenn sie die Prüfung bestanden haben, ist ihnen der Unterschiedsbetrag zwischen dem Lohn der Lohngruppe 2 und dem ihnen zustehenden Tariflohn der Lohngruppe 3 vom Ablauf der Ausbildungsvertragszeit an nachzuzahlen.

2. Wird die Gesellenprüfung erfolgreich vor dem Ende der Ausbildungsvertragszeit abgelegt, so ist der entsprechende Lohn mit dem auf die Gesellenprüfung folgenden Tag an zu zahlen. Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Bestehen der Gesellenprüfung.

[...]

§ 24

Lohn bei Auswärtsbeschäftigung

1. Es gilt der Lohn der Arbeitsstelle. Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer behalten den Anspruch auf den Tariflohn der Arbeitsstelle, auf der sie zuerst nach ihrer Einstellung gearbeitet haben, wenn der Lohn der Arbeitsstelle niedriger ist.
2. Ist der Lohn der auswärtigen Arbeitsstelle höher, so haben sie Anspruch auf diesen Tariflohn, solange sie auf dieser Arbeitsstelle arbeiten.

§ 25

Lohnabrechnung

1. Die Lohnabrechnung erfolgt monatlich. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer nach Ablauf des Lohnabrechnungszeitraums eine schriftliche Abrechnung über Lohn, vermögenswirksame Leistungen, Altersvorsorge-Leistungen, Zulagen, Abzüge und Zuschlagszahlungen zu erteilen. Die Abrechnung hat spätestens bis zum 15. des nächsten Monats zu erfolgen. Abschlagszahlungen können vereinbart werden.

Bei einer Arbeitszeitverteilung nach § 4 Ziff. 2 sind dem Arbeitnehmer in der Lohnabrechnung darüber hinaus seine saldierten und kumulierten Arbeitsstunden mitzuteilen.

Im Falle der betrieblichen Arbeitszeitverteilung gem. § 4 Ziff. 3 ist § 4 Ziff. 3.3.2 zu beachten.

2. Der Anspruch auf den Lohn wird spätestens am 15. des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den er zu zahlen ist. Dies gilt nicht für die Teile des Lohnes, die nach § 4 Ziff. 2.3 auf dem Ausgleichskonto des Arbeitnehmers gutgeschrieben werden; in diesen Fällen wird der Monatslohn gem. § 4 Ziff. 3.2 zu diesem Zeitpunkt fällig.
3. Die Abgeltung von Zuschlägen und Zulagen, wie Fahrtkostenabgeltung, Verpflegungszuschuss oder Auslösung, durch erhöhten Lohn oder erhöhte Leistungs- oder Akkordwerte ist unzulässig.
4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, zwei Arbeitstage nach Abschluss des Lohnabrechnungszeitraums dem Arbeitgeber die Unterlagen (Stunden- bzw. Leistungsnachweise) für die Lohnabrechnung auszuhändigen.
5. Eine Abtretung oder eine Verpfändung von Lohnansprüchen ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

§ 26

Leistungslohn

1. Wird der Arbeitnehmer im Leistungslohn beschäftigt, so hat der Arbeitgeber monatlich eine Abschlagszahlung zu leisten, deren Höhe mindestens dem Zeitlohn entspricht.
2. Die endgültige Lohnabrechnung (§ 25) ist dem Arbeitnehmer spätestens zwei Wochen nach Fertigstellung der Arbeit zu übergeben.

Wird der Arbeitnehmer mit der Fertigstellung der Arbeit länger als einen Monat beschäftigt, so ist ihm monatlich eine Zwischenabrechnung über die geleisteten Stunden und die monatlichen Zahlungen nach Ziff. 1 zu übergeben. Auf Antrag des Arbeitnehmers kann eine weitere Abschlagszahlung der Leistungslohnstunden i. H. v. 90 v.H. erfolgen.

3. Bei Arbeiten im Leistungslohn ist dem Arbeitnehmer der Tarifstundenlohn seiner Lohngruppe garantiert.

[...]

Abschnitt VI – Erschwerte Arbeit –

§ 33

Erschwerniszuschläge

1. Der Arbeitnehmer hat für die Zeit, in der er mit einer der folgenden Arbeiten beschäftigt wird, Anspruch auf den nachstehend jeweils aufgeführten Erschwerniszuschlag, berechnet auf seinen Tarifstundenlohn, wenn die einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften eingehalten und die nach den Unfallverhütungsvorschriften zu stellenden persönlichen Schutzausrüstungen benutzt werden.

2. Arbeiten mit persönlicher Schutzausrüstung

Tragen einer Schutzmaske	20 v.H.
Tragen eines Schutzanzuges	10 v.H.
Tragen eines Schutzanzuges und einer Schutzmaske	20 v.H.

3. Dachdeckerfahrstuhl

Anbringen eines Dachdeckerfahrstuhles,	
Arbeiten im Fahrstuhl, Abbau des Dachdeckerfahrstuhls	50 v.H.
Arbeiten mit einer vergleichbaren Erschwernis	50 v.H.

4. Für eine nicht berufsspezifische Arbeit kann ein Zuschlag vereinbart werden, sofern diese Arbeit mit einer außergewöhnlichen Erschwernis verbunden ist.

Die Höhe eines Bauwerkes gilt im Dachdeckerhandwerk nicht als besondere Erschwernis im Sinne der Zuschlagspflicht.

Abschnitt VII – Auswärtsbeschäftigung –

[...]

§ 35

Auswärtsbeschäftigung bei täglicher Rückkehr

1. Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer, die täglich zu ihrem Wohnort zurückkehren, haben Anspruch auf Erstattung des anfallenden Fahrgeldes sowie der durch die Auswärtsbeschäftigung bedingten höheren Kosten, im Rahmen der steuerlichen Freibeträge bis zu deren Obergrenze.

Diese Erstattungsleistungen werden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Betriebsrat vereinbart.

Soweit die gewährten Fahrtkostenabgeltungen zu versteuern sind, hat der Arbeitgeber von der Möglichkeit der Pauschalversteuerung nach § 40 Abs. 2 EStG Gebrauch zu machen; eine Überwälzung der entrichteten Steuer auf den Arbeitnehmer ist unwirksam. Dies gilt auch, soweit eine kostenlose Beförderung (Ziff. 4) als Sachbezug zu versteuern ist.

2. Die tägliche Rückkehr zum Wohnort ist zumutbar, wenn der Zeitaufwand für den Weg von der Mitte des Wohnortes zur Baustelle bei Benutzung des zeitlich günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels nicht mehr als 1 Stunde beträgt.

3. Legt der Arbeitnehmer, obschon die tägliche Rückkehr nicht mehr zumutbar ist, den Weg zurück, so wird ihm der über 1 Stunde hinaus anfallende Zeitaufwand mit dem Tariftstundenlohn ohne Zuschlag vergütet.

4. Ein Anspruch auf Fahrgelderstattung besteht dann nicht, wenn die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung auf einem für die Personenbeförderung zugelassenen Fahrzeug des Arbeitgebers gegeben wird.

5. Für die Berücksichtigung besonderer örtlicher Verhältnisse können die zuständigen Tarifvertragsparteien hinsichtlich der Berechnung der Entfernungen regional besondere Bestimmungen vereinbaren.

§ 36

Auswärtsbeschäftigung ohne tägliche Rückkehr

1. Stellung der Unterkunft

Auswärts beschäftigten Arbeitnehmern, deren Arbeitsstelle so weit von ihrem Wohnort entfernt ist, dass ihnen die tägliche Rückkehr von der Baustelle zum Wohnort nicht zumutbar ist, hat der Arbeitgeber eine angemessene und ordnungsgemäße Unterkunft (Hotel, Pension oder gleichwertiger Standard) zu stellen. In diesen Fällen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die jeweils geltenden steuerlichen Verpflegungssätze.

2. Reisekosten- und Reisezeitvergütung

Ein auswärts beschäftigter Arbeitnehmer, dem die tägliche Rückkehr zum Wohnort nicht zumutbar ist, hat Anspruch auf Zahlung der Reisekosten vom Wohnort zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück sowie auf Vergütung seines Tariftstundenlohnes ohne Zuschlag für die erforderliche Reisezeit.

Dies gilt auch, wenn er vom Betrieb oder von einer anderen auswärtigen Arbeitsstelle aus auf einer auswärtigen Arbeitsstelle eingesetzt wird. Der Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer fristlos entlassen wird oder ohne Einhaltung der Kündigungsfrist aus dem Betrieb ausscheidet.

3. Fahrtkostenerstattung

Die Höhe einer Fahrtkostenerstattung richtet sich nach dem jeweiligen günstigsten Tarif öffentlicher Verkehrsmittel. Dies gilt auch für die notwendige Gepäckbeförderung.

§ 37

Wochenendheimfahrten

1. Ein Arbeitnehmer, bei dem die Voraussetzungen nach § 36 Ziff. 1 vorliegen, hat nach Ablauf von 2 Wochen und jeweils nach Ablauf weiterer 2 Wochen einer ununterbrochenen Tätigkeit auf einer oder mehreren Baustellen des Betriebes Anspruch auf freie Wochenendheimfahrt zu seinem Wohnort und zurück zur Baustelle.

2. Der Arbeitgeber hat die Fahrtkosten zu bezahlen und den Arbeitnehmer unter Fortfall des Lohnes gemäß nachfolgender Staffelung von der Arbeitsleistung freizustellen:

- | | |
|--|-----------------|
| a) bei einer Entfernung ab 200 km an | 2 Arbeitstagen, |
| b) bei einer Entfernung von mehr als 250 km an | 3 Arbeitstagen. |

3. Die Fahrtkostenbezahlung entfällt, wenn die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung auf einem für die Personenbeförderung zugelassenen Fahrzeug des Arbeitgebers gegeben wird.

Abschnitt VIII – Urlaub –

§ 38

Urlaubsdauer

1. Die Dauer des Jahresurlaubs wird nach der Dauer der Gewerkezugehörigkeit bemessen und beträgt:

a) bis 10 Jahre Gewerkezugehörigkeit	26 Arbeitstage
bis 15 Jahre Gewerkezugehörigkeit	27 Arbeitstage
bis 18 Jahre Gewerkezugehörigkeit	28 Arbeitstage
bis 19 Jahre Gewerkezugehörigkeit	29 Arbeitstage
ab 20 Jahre Gewerkezugehörigkeit	30 Arbeitstage

Die Gewerkezugehörigkeit wird ab dem Tage der Aufnahme der ersten Tätigkeit oder der Ausbildung im Dachdeckerhandwerk gerechnet.

Arbeitnehmer, die nach der bis zum 31. Juli 2008 geltenden Regelung einen höheren Urlaubsanspruch erworben haben, behalten diesen Anspruch.

b) Zeiten gewerkbezogener Aus-, Fort- und Weiterbildung gelten als Zeiten der Gewerkezugehörigkeit. Dies gilt auch für Unterbrechungszeiten von jeweils bis zu sechs Monaten.

c) Schwerbehinderte im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen erhalten jeweils einen zusätzlichen Urlaub nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.

d) Samstage gelten nicht als Arbeitstage

2. Soweit in gesetzlichen Bestimmungen eine längere Urlaubsdauer festgelegt ist, gelten diese Bestimmungen.

3. Der Arbeitnehmer hat einen Teilurlaub von mindestens 1/3 seines Jahresurlaubs in den Monaten Januar, Februar, März oder Dezember des Kalenderjahres zu nehmen (Winterurlaub), wobei der Anspruch auf eine zusammenhängende Gewährung des gesetzlichen Mindesturlaubs nach dem Bundesurlaubsgesetz nicht berührt werden darf; die Teilurlaubsregelung nach vorstehender Maßgabe bedarf einer betrieblichen Regelung unter Mitbestimmung des Betriebsrates.

4. Der Arbeitnehmeranteil an der Winterbeschäftigungsumlage (2,0 % der umlagefähigen Bruttoarbeitsentgelte der gewerblichen Arbeitnehmer) beträgt nach der Winterbeschäftigungs-Verordnung 0,8 %. Er wird finanziert durch die Einbringung von zwei Urlaubstagen des Jahresurlaubs oder nach betrieblicher Vereinbarung durch Abzug vom Lohn.

Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr über bestanden, sind in diesem Falle dem Arbeitnehmer nach jeweils drei Monaten des bestehenden Arbeitsverhältnisses 0,5 Urlaubstage anzurechnen.

5. Für die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist der 1. Januar des Urlaubsjahres maßgebend. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

[...]

§ 41

Teilurlaub

Beginnt und/oder endet das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers zum Betrieb innerhalb des Urlaubsjahres, so steht ihm ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden Monat zu, in dem das Arbeitsverhältnis wenigstens 12 Arbeitstage bestand.

Arbeitnehmer, die nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres ausscheiden, behalten ihren gesetzlichen Mindest-Jahresurlaubsanspruch.

[...]

§ 43

Höhe und Berechnung des Urlaubsentgelts

1. Das für jeden Urlaubstag zu zahlende Urlaubsentgelt berechnet sich aus dem effektiven Bruttodurchschnittsstundenlohn der Monate April bis September des dem Urlaubszeitraum vorangegangenen Kalenderjahres (Berechnungszeitraum), mindestens jedoch aus dem zur Zeit der Urlaubsgewährung gültigen Mindestlohn für das Dachdeckerhandwerk. Der Bruttodurchschnittsstundenlohn wird mit dem Faktor 7,8 multipliziert, bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich der Faktor nach der an dem jeweiligen Urlaubstag ausfallenden Arbeitszeit.

2. Steht wegen Ausscheidens, langer Krankheit, Neueinstellung oder Beendigung der Ausbildung des Arbeitnehmers der Bruttolohn des Berechnungszeitraumes nicht vollständig zur Verfügung, so berechnet sich der Bruttodurchschnittsstundenlohn auf der Basis des im Berechnungszeitraum zur Verfügung stehenden Zeitraums, der jedoch mindestens einen vollen Lohnabrechnungszeitraum umfassen muss.

3. Die Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk teilt dem Arbeitgeber in den Fällen der Ziffern 1 und 2 den für seine jeweiligen gewerblichen Arbeitnehmer maßgebenden Durchschnittsstundenlohn schriftlich mit. Dieser

mitgeteilte Durchschnittsstundenlohn ist für die Berechnung der Urlaubsvergütung des gesamten Kalenderjahres maßgebend.

4. Steht im Berechnungszeitraum nicht mindestens ein voller Lohnabrechnungszeitraum zur Verfügung, so wird anstelle des Bruttodurchschnittsstundenlohnes der zum Zeitpunkt des Urlaubsantritts aktuelle Stundenlohn, mindestens jedoch der geltende Mindestlohn, zur Berechnung durch den Arbeitgeber verwendet.

§ 44

Zusätzliches Urlaubsgeld

Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes in Höhe von 25 % des Urlaubsentgelts nach § 43.

§ 45

Rückforderung überbezahlter Urlaubsvergütung

Scheidet ein Arbeitnehmer aufgrund eigener Kündigung innerhalb von 4 Wochen nach Urlaubsende aus dem Arbeitsverhältnis aus und hat er bis zu diesem Zeitpunkt mehr Urlaub erhalten, als ihm nach §§ 38 und 41 im Kalenderjahr zusteht, so bleibt die Urlaubsvergütung für den gesetzlichen Urlaubsanspruch unberührt.

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber in dieser Frist einen Rückforderungsanspruch. Er kann mit restlichen Lohnforderungen des Arbeitnehmers unter Beachtung der Pfändungsfreigrenzen aufgerechnet werden.

§ 46

Fälligkeit und Abgeltung der Urlaubsvergütung

1. Das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld werden mit dem nächsten auf den Urlaubsantritt folgenden Lohnabrechnungszeitraum fällig. Dies gilt auch in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet bzw. wenn der Arbeitnehmer verstirbt. Im letzteren Fall haben die Hinterbliebenen ihre Erbberechtigung nachzuweisen.

2. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er von dem Arbeitgeber, bei dem der Urlaub im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis fällig gewesen wäre, durch Auszahlung des Urlaubsentgelts und des zusätzlichen Urlaubsgeldes abzugelten.

[...]

§ 48

Verfall und Übertragung von Urlaubsansprüchen

Der Urlaubsanspruch verfällt am 31. März des nächsten Jahres, es sei denn, er wird im beiderseitigen Einvernehmen der Parteien des Arbeitsverhältnisses mit schriftlicher Bestätigung weiter übertragen, längstens jedoch bis zum 31. Dezember.

Abschnitt IX – Beendigung des Arbeitsverhältnisses –

[...]

§ 50

Kündigung wegen ungünstiger Witterung

Das Arbeitsverhältnis kann in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. März (Schlechtwetterzeit) nicht aus Witterungsgründen gekündigt werden.

[...]

§ 52

Freistellung zur Arbeitssuche

Nach der Kündigung durch den Arbeitgeber hat dieser dem Arbeitnehmer auf Verlangen die zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle erforderliche Zeit, längstens jedoch zwei Stunden, unter Fortzahlung des Lohnes zu gewähren. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer nachzuweisen, dass er diese Zeit für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle verwendet hat.

Im Übrigen bleibt der Freistellungsanspruch gemäß § 629 BGB unberührt.

[...]

Abschnitt X – Ausschlussfristen –

§ 54

Ausschlussfristen

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.
2. Lehnt die Gegenpartei den schriftlich geltend gemachten Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers, die während eines anhängigen Kündigungsschutzverfahrens fällig werden und von seinem Ausgang abhängen. Für diese Ansprüche beginnt die Verfallfrist von 2 Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.
3. Die Ziffern 1 und 2 gelten nicht für Ansprüche auf Guthabenstunden aus Arbeitszeitkonten für die Schlechtwetterzeit und solchen, die mit ihnen im Zusammenhang stehen, sowie nicht für Ansprüche aus dem Tarifvertrag zur Regelung eines Mindestlohnes im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung.

[...]

§ 60

Inkrafttreten und Beendigung

Dieser Rahmentarifvertrag tritt am 1. Januar 1991 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum 31. Mai, erstmals zum 31. August 2010 schriftlich gekündigt werden. Nach diesem Datum beträgt die Kündigungsfrist einen Monat zum Monatsende.

Anlage 38

(zu § 10 Absatz 2)

Auszug aus dem

Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk – Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik – vom 27. November 1990, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 8. November 2012

Abschnitt I – Geltungsbereich –

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle gewerblichen Arbeitnehmer, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

[...]

Abschnitt III – Arbeitszeit / Zeitzuschläge –

§ 3

Arbeitszeit

1. Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Kalenderjahr beträgt 39 Stunden.

2. In der Zeit von der 1. bis zur 17. Kalenderwoche sowie von der 49. Kalenderwoche bis zum Jahresende beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 37,5 Stunden.

In der Zeit von der 18. bis zur 48. Kalenderwoche beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden.

3. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt von der 18. bis zur 48. Kalenderwoche montags bis freitags 8 Stunden, in der übrigen Zeit montags bis freitags 7,5 Stunden.

4. Der 24. und 31. Dezember sind arbeitsfrei; fällt der 24. Dezember auf einen Arbeitstag, wird die ausfallende Arbeitszeit für 7 Stunden, bei Teilzeitbeschäftigten die individuell ausfallende Arbeitszeit, mit dem individuellen Stundenlohn vergütet, an Silvester erfolgt eine unbezahlte Freistellung.

§ 4

Arbeitszeitverteilung / Arbeitszeitausgleich

1. Umverteilung der wöchentlichen Arbeitszeit

Die Wochenarbeitszeit kann nach den betrieblichen Erfordernissen und den jahreszeitlichen Licht- und Witterungsverhältnissen im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat auf die Werktage derselben Woche umverteilt werden.

2. Ausgleich ausfallender Arbeitszeit

Die regelmäßige oder an einzelnen Werktagen ausfallende Arbeitszeit kann durch Verlängerung der Arbeitszeit ohne Mehrarbeitszuschlag an anderen Werktagen innerhalb von drei zusammenhängenden Lohnabrechnungszeiträumen durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat durch Vor- oder Nacharbeit ausgeglichen werden. Für gesetzliche Wochenfeiertage ist eine Arbeitszeit von 7,5 Stunden (Winterarbeitszeit) bzw. von 8 Stunden (Sommerarbeitszeit) maßgeblich.

In der Vereinbarung kann mit Zustimmung des Arbeitnehmers die Übertragung von Plus- und Minusstunden geregelt werden, die durch Abweichung von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entstanden sind.

Für die Lohnabrechnung gilt § 25.

3. Betriebliche Arbeitszeitverteilung in einem zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum

3.1 Durchführung

3.1.1 Durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung, kann eine von der tariflichen Arbeitszeit nach § 3 Ziff. 2 und 3 abweichende Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Werktage vereinbart werden, wobei nur die ersten 150 Stunden zuschlagsfrei sind. Voraussetzung ist, dass dies innerhalb von 12 zusammenhängenden Lohnabrechnungszeiträumen (Ausgleichszeitraum) erfolgt und gleichzeitig ein Monatslohn nach § 4 Ziff. 2 und 3 gezahlt wird. Aus der Vereinbarung muss sich ergeben, in welchem Umfang, in welcher Form und mit welcher Ankündigungsfrist die jeweilige werktägliche Arbeitszeit festgelegt wird.

3.1.2 In die Arbeitszeitverteilung darf der Samstag nicht regelmäßig mit einbezogen werden.

3.1.3 Der Arbeitgeber kann innerhalb des Ausgleichszeitraums bis zu 150 Arbeitsstunden vorarbeiten lassen. Die Anzahl, Lage und die Verteilung dieser Arbeitsstunden im Ausgleichszeitraum ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, sofern kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer, festzulegen.

3.2 Monatslohn / regelmäßige monatliche Arbeitszeit

Bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung gemäß § 4 Nr. 3.1 wird während des gesamten Ausgleichszeitraums unabhängig von der tatsächlichen monatlichen Arbeitszeit in den Monaten Mai – November ein Monatslohn in Höhe von 174 Effektivstundenlöhnen und in den Monaten Dezember – April ein Monatslohn in Höhe von 162 Effektivstundenlöhnen gezahlt. Die vorgenannten Stundenzahlen entsprechen zugleich der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit.

3.3 Arbeitszeitkonto (Ausgleichskonto)

3.3.1 Für jeden Arbeitnehmer wird ein individuelles Ausgleichskonto eingerichtet. Auf diesem Ausgleichskonto ist die Differenz zwischen der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit und den tatsächlich geleisteten Stunden für jeden Arbeitnehmer gutzuschreiben bzw. zu belasten. Zeiten, in denen ohne Arbeitsleistung Vergütung oder Vergütungsersatz gezahlt wird, bleiben bei der Bestimmung der Plus- und Minusstunden außer Betracht (z. B. Krankheit, Urlaub, Ausfallgeld, Saison-Kurzarbeitergeld). Von der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit sind daher Zeiten abzuziehen, für die Vergütung oder Vergütungsersatz ohne Arbeitsleistung gezahlt wurde. Es ist die Arbeitszeit in Abzug zu bringen, die ohne die Arbeitsverhinderung geleistet worden wäre. Bei gesetzlichen Wochenfeiertagen und bei Freistellungstagen gem. § 14 sind für jeden Ausfalltag 8 Stunden während der Sommerarbeitszeit bzw. 7,5 Stunden in der Winterarbeitszeit abzuziehen. Der so ermittelte Differenzbetrag ist mit der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zu vergleichen und die Differenz in das Arbeitszeitkonto einzustellen.

3.3.2 Die monatlichen Plus- und Minusstunden sind neben den saldierten und den kumulierten Gesamt-Gut- bzw. Minusstunden des Arbeitszeitkontos auf der monatlichen Lohnabrechnung gesondert auszuweisen.

3.3.3 Das Arbeitszeitguthaben und der dafür einbehaltene Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 150 Stunden überschreiten. Wird ein Guthaben von 150 Stunden erreicht, so ist der Lohn für die darüber hinausgehenden Stunden neben dem Monatslohn auszuzahlen.

3.3.4 Auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebener Lohn darf nur zum Ausgleich des Monatslohns, bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall, in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit bei Arbeitsausfall auch aus wirtschaftlichen Gründen, bei Ausscheiden des Arbeitnehmers oder im Todesfall des Arbeitnehmers ausgezahlt werden.

3.3.5 Die Meldung der Guthabenstunden an die Lohnausgleichskasse im Dachdeckerhandwerk ist im Sozialkassentarifvertrag geregelt. Wird das Arbeitsverhältnis beendet und nimmt der Arbeitnehmer innerhalb von 10 Werktagen eine Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk wieder auf, ist auf Verlangen des Arbeitnehmers der Bruttoentgeltbetrag nebst dem Arbeitgeberanteil an den Kosten für den Sozialaufwand für die zu diesem Zeitpunkt bestehenden Stundenguthaben mit Ende des Arbeitsverhältnisses an die Kasse zu überweisen. Nimmt der Arbeitnehmer wieder eine Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk auf, erhält der neue Arbeitgeber von der Kasse für die Gewährung der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto eine Entschädigung für die gewährte Freistellung. Um die Arbeitszeitkontenstunden dem Lohn des neuen Arbeitsverhältnisses anzupassen, wird der bei der Kasse hinterlegte Entgeltbetrag durch den aktuellen Bruttolohn geteilt.

3.3.6 Das Ausgleichskonto soll nach 12 Monaten ausgeglichen sein. Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes noch ein Zeitguthaben, so sind die dem Guthaben zugrunde liegenden Vorarbeitsstunden und das dafür gutgeschriebene Arbeitsentgelt unter Anrechnung auf das zuschlagsfreie Vorarbeitsvolumen des neuen Ausgleichszeitraumes in diesen zu übertragen.

3.4 Absicherung des Ausgleichskontos

3.4.1 Durch den Arbeitgeber ist in geeigneter Weise auf seine Kosten sicherzustellen, dass das Zeitguthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann.

3.4.2 Wird ein Antrag auf Insolvenz gestellt oder liegt ein sonstiges Ereignis i. S. d. Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren vor, wandelt sich das Zeitguthaben des Arbeitnehmers in einen Entgeltanspruch um. Weitere Einzelheiten dazu regelt § 8 a des Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung.

3.5 Kündigung

In Betrieben ohne Betriebsrat kann die einzelvertragliche Vereinbarung mit einer Frist von zwei Monaten zum Ende des Ausgleichszeitraums gekündigt werden. Die Regelungen des Arbeitsverhältnisses bleiben im Übrigen unberührt.

[...]

§ 7

Nachholen von witterungsbedingten Ausfallstunden

Aus Witterungsgründen in der Zeit von 1. April bis 31. Oktober ausfallende Arbeitsstunden können im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. wenn ein solcher nicht vorhanden ist, im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, innerhalb der folgenden vierzig Arbeitstage zuschlagspflichtig mit 12,5 % Zuschlag nachgeholt werden.

Dieser Mehrarbeitszuschlag ist für jede witterungsbedingte Nachholstunde zu zahlen.

[...]

§ 10

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die werktäglich über die regelmäßige Arbeitszeit nach § 3 oder über die wöchentliche Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 1 und/oder die betriebliche Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 2 hinaus geleistet wird. Bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 3 sind die über die monatliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden nach weiterer Maßgabe des § 13 Nr. 1 a) zuschlagspflichtig.

Vorstehendes gilt auch grundsätzlich für die Änderung der täglichen Arbeitszeit aus besonderen Gründen gemäß § 9.

§ 11

Nachtarbeit

Zuschlagspflichtige Nachtarbeit ist die Arbeit, die in der Zeit von 20.00 Uhr bis 5.00 Uhr geleistet wird.

§ 12

Sonn- und Feiertagsarbeit

Die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit (Sonn- und Feiertagsarbeit) ist zuschlagspflichtig. Sie darf nur angeordnet werden, wenn dies unbedingt notwendig ist und der Betriebsrat der Anordnung zugestimmt hat.

§ 13

Zuschläge

1. Die Zuschläge sind aus dem tariflichen Stundenlohn zu berechnen.

Sie betragen:

- | | |
|--|------------|
| a) für Mehrarbeit | 25 v. H., |
| Bei tariflicher Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 3 bleiben die ersten 150 auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebenen Stunden im Ausgleichszeitraum mehrarbeitszuschlagsfrei. | |
| b) für Nachtarbeit | 20 v. H., |
| c) für Arbeit an Sonn- sowie gesetzlichen Feiertagen, sofern diese auf einen Sonntag fallen, | 50 v. H., |
| d) für Arbeit an Feiertagen, sofern diese nicht auf einen Sonntag fallen, | 150 v. H., |
| e) für Arbeit am Neujahrstag, am 1. Oster- und 1. Pfingstfeiertag, am 1. Mai und an den Weihnachtsfeiertagen | 200 v. H. |

2. Alle Zuschläge sind einzeln nebeneinander zu gewähren.

Abschnitt IV – Arbeitsfreistellung / Arbeitsausfall –

§ 14

Freistellung aus familiären Gründen

Grundsätzlich wird in Abweichung von § 616 BGB Lohn nur für die wirklich geleistete Arbeit gezahlt.

Hiervon gelten die folgend erschöpfend aufgezählten Ausnahmen, bei denen der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Zahlung seines Tariftundenlohnes für 7,5 Stunden in der Winterarbeitszeit – soweit die Freistellung in der Sommerarbeitszeit erfolgt, für 8 Stunden, im Fall der Arbeitszeitverteilung gemäß § 4 für die Arbeitszeit, die für diesen Tag vorgesehen gewesen wäre –, je Arbeitstag hat:

- | | |
|---|--------------------|
| a) bei eigener Eheschließung oder Eintragung einer Lebenspartnerschaft | für 2 Arbeitstage, |
| b) bei Entbindung der Ehefrau oder eingetragenen Lebenspartnerin | für 1 Arbeitstag, |
| c) beim Tode des Ehegatten, eingetragenen Lebenspartners oder unterhaltsberechtigten Kindern, sofern diese oder der Ehegatte oder der eingetragene Lebenspartner in häuslicher Gemeinschaft mit ihm lebten, einschließlich des Bestattungstages | für 3 Arbeitstage, |
| d) beim Tode von nicht unterhaltsberechtigten Kindern und Geschwistern, sofern diese mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebten, einschließlich des Bestattungstages | für 2 Arbeitstage, |
| e) beim Tode von Eltern einschließlich des Bestattungstages | für 2 Arbeitstage, |
| f) bei Teilnahme an der Bestattung der unter c) und d) genannten Angehörigen, die nicht mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebten, sowie der Groß- und Schwiegereltern | für 1 Arbeitstag, |
| g) bei schweren Erkrankungen der zur häuslichen Gemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist | für 1 Arbeitstag, |

h) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand innerhalb von 2 Jahren (ausgenommen betrieblich veranlasste Wohnungswechsel)

für 1 Arbeitstag.

§ 15

Freistellung aus besonderen Gründen

1. Der Arbeitnehmer ist für die tatsächlich zur Erledigung der Angelegenheiten benötigte Zeit unter Zahlung seines Tariftundenlohnes in der Winterarbeitszeit für 7,5 Stunden, soweit die Freistellung in die Sommerarbeitszeit fällt, für höchstens 8 Stunden, in den Fällen einer betrieblichen Arbeitszeitverteilung gemäß § 4 höchstens für die Arbeitszeit, die an diesem Tag vorgesehen war – von der Arbeit freizustellen, wenn er

a) den Arzt aufsuchen muss und der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist und keine Dauerbehandlung vorliegt, oder wenn er

b) von einem Gericht oder einer sonstigen in Ausübung amtlicher Befugnisse tätig werdenden Behörde geladen wird, sofern er keinen Anspruch auf Entschädigung hat und nicht als Beschuldigter, Angeschuldigter, Angeklagter oder Betroffener oder als Partei im Zivilprozess oder im Verwaltungsverfahren geladen ist.

[...]

§ 17

Arbeitsausfall aus Witterungs- oder wirtschaftlichen Gründen während der Schlechtwetterzeit

1. Wird die Arbeitsleistung in dem Zeitraum vom 1. Dezember bis 31. März (Schlechtwetterzeit) aus zwingenden Witterungsgründen oder aus wirtschaftlichen Gründen unmöglich, so entfällt der Lohnanspruch. Soweit der Lohnausfall in der Schlechtwetterzeit nicht durch die Auflösung von Arbeitszeitguthaben ausgeglichen werden kann, ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit der nächsten Lohnabrechnung das Saison-Kurzarbeitergeld in der gesetzlichen Höhe zu zahlen.

2. Zwingende Witterungsgründe liegen vor, wenn atmosphärische Einwirkungen (insbesondere Regen, Schnee, Frost) oder deren Folgewirkungen so stark oder so nachhaltig sind, dass trotz einfacher Schutzvorkehrungen (insbesondere Tragen von Schutzkleidung, Abdichten der Fenster- und Türöffnungen, Abdecken von Baumaterialien und Baugeräten) die Fortführung der Bauarbeiten technisch unmöglich oder wirtschaftlich unvertretbar ist oder den Arbeitnehmern nicht zugemutet werden kann. Der Arbeitsausfall ist nicht ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht, wenn er durch Beachtung der besonderen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an witterungsabhängige Arbeitsplätze auf Baustellen vermieden werden kann.

3. Über die Einstellung, Fortsetzung oder Wiederaufnahme der Arbeit entscheidet der Arbeitgeber nach pflichtgemäßem Ermessen und, sofern ein Betriebsrat besteht, nach Beratung mit dem Betriebsrat. Die Arbeitnehmer verbleiben bei Einstellung der Arbeit so lange auf der Baustelle, bis aufgrund der voraussichtlichen Wetterentwicklung die Entscheidung des Arbeitgebers über die Wiederaufnahme oder die endgültige Einstellung der Arbeit getroffen worden ist. Diese Entscheidung ist unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers spätestens bis 11.00 Uhr zu treffen. Zu diesem Zeitpunkt endet die Wartepflicht. Die Entscheidung über die endgültige Einstellung der Arbeit ist für den gesamten restlichen Arbeitstag bindend.

§ 18

Bezahlung gesetzlicher Wochenfeiertage

Der Lohnausfall für gesetzliche Wochenfeiertage ist auch dann zu vergüten, wenn die Arbeit an diesen Tagen wegen ungünstiger Witterung oder in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit aus wirtschaftlichen Gründen ausgefallen wäre.

§ 19

Tariftundenlohn

Der Tariftundenlohn im Sinne der §§ 14 – 18 versteht sich ohne Zuschläge.

Arbeitnehmer, die überwiegend im Leistungslohn (Akkord) arbeiten, erhalten einen Zuschlag von 25 v.H. auf den Tariftundenlohn.

Abschnitt V – Lohn –

§ 20

Lohn

1. Lohngrundlage

Die allgemeine Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen für die im Dachdecker-Handwerk beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden wird von den zentralen Tarifvertragsparteien – auf Arbeitgeberseite ggf. in Vollmacht ihrer Mitgliedsverbände – getroffen. In dieser Regelung wird insbesondere der Bundesecklohn festgelegt; er ist der Tariftundenlohn des Dachdecker-Gesellen der Lohngruppe 4.

2. Grundlagen der Eingruppierung

2.1 Jeder Arbeitnehmer ist unter Beachtung des § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes nach den folgenden Grundlagen in eine der Lohngruppen 1 bis 6 einzugruppieren.

2.2 Für die Eingruppierung eines Arbeitnehmers sind seine Berufsausbildung bzw. seine Fertigkeiten und Kenntnisse sowie die Art und Dauer seiner überwiegend ausgeübten Tätigkeit maßgebend.

3. Lohngruppen

Für die nachstehende Lohngruppeneinteilung sind die jeweils dazugehörigen Tätigkeitsmerkmale maßgebend:

Lohngruppe 1 – Dachdeckerhelfer

Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die im Dachdeckerhandwerk einfache Arbeiten nach Anweisung ausführen:

- a) bis 6 Monate Berufszugehörigkeit (Mindestlohn)
- b) vom 7. bis 15. Monat der Berufszugehörigkeit
- c) ab dem 16. Monat der Berufszugehörigkeit

Lohngruppe 2 – Dachdecker-Fachhelfer

Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die Spezialtätigkeiten oder abgegrenzte Teilleistungen des Berufsbildes nach Anweisung ausführen

Lohngruppe 3 – Dachdecker-Junggeselle

Arbeitnehmer nach bestandener Gesellenprüfung, die im Dachdeckerhandwerk tätig sind und gemäß ihrer Berufsausbildung die einschlägigen Arbeiten fachgerecht nach Anweisung ausführen:

- a) in den ersten 12 Monaten nach bestandener Gesellenprüfung
- b) von dem 13. bis zum 24. Monat nach bestandener Gesellenprüfung

Lohngruppe 4 – Dachdecker-Geselle (Ecklohn)

Arbeitnehmer mit bestandener Gesellenprüfung, die im Dachdeckerhandwerk tätig sind und gemäß ihrer Berufsausbildung die einschlägigen Arbeiten fachgerecht nach Anweisung ausführen, nach 24-monatiger Tätigkeit als Dachdecker-Junggeselle

Lohngruppe 5 – Dachdecker-Fachgeselle

Arbeitnehmer mit bestandener Gesellenprüfung, die danach mindestens drei Jahre im Dachdeckerhandwerk tätig waren und aufgrund ihrer fachlichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen alle einschlägigen Arbeiten nach Anweisung fachgerecht und nach Planvorgabe selbstständig ausführen, sowie in der Lage sind, Mitarbeiter nachgeordneter Lohngruppen anzuleiten

Lohngruppe 6 – Vorarbeiter

Arbeitnehmer mit bestandener Gesellenprüfung oder einer gleichzusetzenden Qualifikation durch mehrjährige (mindestens 6 Jahre) Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk, die aufgrund besonderer Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen Arbeitsaufträge und Baustellenarbeiten im Rahmen der ihnen vom Arbeitgeber erteilten Aufträge sowie unter Anweisung und Beaufsichtigung nachgeordneter Arbeitnehmer anderer Lohngruppen eigenständig koordinieren.

Aufgabenbereiche:

Anfertigung von Skizzen, Materialdisposition, Aufmaßvorbereitung, Schreiben von Regie- und Berichtsblättern, Kenntnis und Beachtung der Unfallvorschriften, Mitarbeiterführung, Baustellenkoordination

[...]

§ 22

Lohnanspruch vor und nach abgeschlossener Berufsausbildung

1. Arbeitnehmer, deren Ausbildungszeit abgelaufen ist und die aus Gründen, die nicht in ihrer Person liegen, die Gesellenprüfung noch nicht ablegen konnten, haben Anspruch auf den Lohn der Lohngruppe 2.

Wenn sie die Prüfung bestanden haben, ist ihnen der Unterschiedsbetrag zwischen dem Lohn der Lohngruppe 2 und dem ihnen zustehenden Tariflohn der Lohngruppe 3 vom Ablauf der Ausbildungsvertragszeit an nachzuzahlen.

2. Wird die Gesellenprüfung erfolgreich vor dem Ende der Ausbildungsvertragszeit abgelegt, so ist der entsprechende Lohn mit dem auf die Gesellenprüfung folgenden Tag an zu zahlen. Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Bestehen der Gesellenprüfung.

[...]

§ 24

Lohn bei Auswärtsbeschäftigung

1. Es gilt der Lohn der Arbeitsstelle. Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer behalten den Anspruch auf den Tariflohn der Arbeitsstelle, auf der sie zuerst nach ihrer Einstellung gearbeitet haben, wenn der Lohn der Arbeitsstelle niedriger ist.

2. Ist der Lohn der auswärtigen Arbeitsstelle höher, so haben sie Anspruch auf diesen Tariflohn, solange sie auf dieser Arbeitsstelle arbeiten.

§ 25

Lohnabrechnung

1. Die Lohnabrechnung erfolgt monatlich. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer nach Ablauf des Lohnabrechnungszeitraums eine schriftliche Abrechnung über Lohn, vermögenswirksame Leistungen, Altersvorsorge-Leistungen, Zulagen, Abzüge und Zuschlagszahlungen zu erteilen. Die Abrechnung hat spätestens bis zum 15. des nächsten Monats zu erfolgen. Abschlagszahlungen können vereinbart werden.

Bei einer Arbeitszeitverteilung nach § 4 Ziff. 2 sind dem Arbeitnehmer in der Lohnabrechnung darüber hinaus seine saldierten und kumulierten Arbeitsstunden mitzuteilen.

Im Falle der betrieblichen Arbeitszeitverteilung gem. § 4 Ziff. 3 ist § 4 Ziff. 3.3.2 zu beachten.

2. Der Anspruch auf den Lohn wird spätestens am 15. des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den er zu zahlen ist. Dies gilt nicht für die Teile des Lohnes, die nach § 4 Ziff. 2.3 auf dem Ausgleichskonto des Arbeitnehmers gutgeschrieben werden; in diesen Fällen wird der Monatslohn gem. § 4 Ziff. 3.2 zu diesem Zeitpunkt fällig.

3. Die Abgeltung von Zuschlägen und Zulagen, wie Fahrtkostenabgeltung, Verpflegungszuschuss oder Auslösung, durch erhöhten Lohn oder erhöhte Leistungs- oder Akkordwerte ist unzulässig.

4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, zwei Arbeitstage nach Abschluss des Lohnabrechnungszeitraums dem Arbeitgeber die Unterlagen (Stunden- bzw. Leistungsnachweise) für die Lohnabrechnung auszuhändigen.

5. Eine Abtretung oder eine Verpfändung von Lohnansprüchen ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

§ 26

Leistungslohn

1. Wird der Arbeitnehmer im Leistungslohn beschäftigt, so hat der Arbeitgeber monatlich eine Abschlagszahlung zu leisten, deren Höhe mindestens dem Zeitlohn entspricht.

2. Die endgültige Lohnabrechnung (§ 25) ist dem Arbeitnehmer spätestens zwei Wochen nach Fertigstellung der Arbeit zu übergeben.

Wird der Arbeitnehmer mit der Fertigstellung der Arbeit länger als einen Monat beschäftigt, so ist ihm monatlich eine Zwischenabrechnung über die geleisteten Stunden und die monatlichen Zahlungen nach Ziff. 1 zu übergeben. Auf Antrag des Arbeitnehmers kann eine weitere Abschlagszahlung der Leistungslohnstunden i. H. v. 90 v.H. erfolgen.

3. Bei Arbeiten im Leistungslohn ist dem Arbeitnehmer der Tarifstundenlohn seiner Lohngruppe garantiert.

[...]

Abschnitt VI – Erschwerte Arbeit –

§ 33

Erschwerniszuschläge

1. Der Arbeitnehmer hat für die Zeit, in der er mit einer der folgenden Arbeiten beschäftigt wird, Anspruch auf den nachstehend jeweils aufgeführten Erschwerniszuschlag, berechnet auf seinen Tarifstundenlohn, wenn die einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften eingehalten und die nach den Unfallverhütungsvorschriften zu stellenden persönlichen Schutzausrüstungen benutzt werden.

2. Arbeiten mit persönlicher Schutzausrüstung

Tragen einer Schutzmaske	20 v.H.
--------------------------	---------

Tragen eines Schutzanzuges	10 v.H.
----------------------------	---------

Tragen eines Schutzanzuges und einer Schutzmaske	20 v.H.
--	---------

3. Dachdeckerfahrstuhl

Anbringen eines Dachdeckerfahrstuhles,

Arbeiten im Fahrstuhl, Abbau des Dachdeckerfahrstuhls	50 v.H.
---	---------

Arbeiten mit einer vergleichbaren Erschwernis 5	0 v.H.
---	--------

4. Für eine nicht berufsspezifische Arbeit kann ein Zuschlag vereinbart werden, sofern diese Arbeit mit einer außergewöhnlichen Erschwernis verbunden ist.

Die Höhe eines Bauwerkes gilt im Dachdeckerhandwerk nicht als besondere Erschwernis im Sinne der Zuschlagspflicht.

Abschnitt VII – Auswärtsbeschäftigung –

[...]

§ 35

Auswärtsbeschäftigung bei täglicher Rückkehr

1. Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer, die täglich zu ihrem Wohnort zurückkehren, haben Anspruch auf Erstattung des anfallenden Fahrgeldes sowie der durch die Auswärtsbeschäftigung bedingten höheren Kosten, im Rahmen der steuerlichen Freibeträge bis zu deren Obergrenze.

Diese Erstattungsleistungen werden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Betriebsrat vereinbart.

Soweit die gewährten Fahrtkostenabgeltungen zu versteuern sind, hat der Arbeitgeber von der Möglichkeit der Pauschalversteuerung nach § 40 Abs. 2 EStG Gebrauch zu machen; eine Überwälzung der entrichteten Steuer auf den Arbeitnehmer ist unwirksam. Dies gilt auch, soweit eine kostenlose Beförderung (Ziff. 4) als Sachbezug zu versteuern ist.

2. Die tägliche Rückkehr zum Wohnort ist zumutbar, wenn der Zeitaufwand für den Weg von der Mitte des Wohnortes zur Baustelle bei Benutzung des zeitlich günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels nicht mehr als 1 Stunde beträgt.

3. Legt der Arbeitnehmer, obschon die tägliche Rückkehr nicht mehr zumutbar ist, den Weg zurück, so wird ihm der über 1 Stunde hinaus anfallende Zeitaufwand mit dem Tariftstundenlohn ohne Zuschlag vergütet.

4. Ein Anspruch auf Fahrgelderstattung besteht dann nicht, wenn die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung auf einem für die Personenbeförderung zugelassenen Fahrzeug des Arbeitgebers gegeben wird.

5. Für die Berücksichtigung besonderer örtlicher Verhältnisse können die zuständigen Tarifvertragsparteien hinsichtlich der Berechnung der Entfernungen regional besondere Bestimmungen vereinbaren.

§ 36

Auswärtsbeschäftigung ohne tägliche Rückkehr

1. Stellung der Unterkunft

Auswärts beschäftigten Arbeitnehmern, deren Arbeitsstelle so weit von ihrem Wohnort entfernt ist, dass ihnen die tägliche Rückkehr von der Baustelle zum Wohnort nicht zumutbar ist, hat der Arbeitgeber eine angemessene und ordnungsgemäße Unterkunft (Hotel, Pension oder gleichwertiger Standard) zu stellen. In diesen Fällen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die jeweils geltenden steuerlichen Verpflegungssätze.

2. Reisekosten- und Reisezeitvergütung

Ein auswärts beschäftigter Arbeitnehmer, dem die tägliche Rückkehr zum Wohnort nicht zumutbar ist, hat Anspruch auf Zahlung der Reisekosten vom Wohnort zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück sowie auf Vergütung seines Tariftstundenlohnes ohne Zuschlag für die erforderliche Reisezeit.

Dies gilt auch, wenn er vom Betrieb oder von einer anderen auswärtigen Arbeitsstelle aus auf einer auswärtigen Arbeitsstelle eingesetzt wird. Der Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer fristlos entlassen wird oder ohne Einhaltung der Kündigungsfrist aus dem Betrieb ausscheidet.

3. Fahrtkostenerstattung

Die Höhe einer Fahrtkostenerstattung richtet sich nach dem jeweiligen günstigsten Tarif öffentlicher Verkehrsmittel.

Dies gilt auch für die notwendige Gepäckbeförderung.

§ 37

Wochenendheimfahrten

1. Ein Arbeitnehmer, bei dem die Voraussetzungen nach § 36 Ziff. 1 vorliegen, hat nach Ablauf von 2 Wochen und jeweils nach Ablauf weiterer 2 Wochen einer ununterbrochenen Tätigkeit auf einer oder mehreren Baustellen des Betriebes Anspruch auf freie Wochenendheimfahrt zu seinem Wohnort und zurück zur Baustelle.

2. Der Arbeitgeber hat die Fahrtkosten zu bezahlen und den Arbeitnehmer unter Fortfall des Lohnes gemäß nachfolgender Staffelung von der Arbeitsleistung freizustellen:

- | | |
|--|-----------------|
| a) bei einer Entfernung ab 200 km an | 2 Arbeitstagen, |
| b) bei einer Entfernung von mehr als 250 km an | 3 Arbeitstagen. |

3. Die Fahrtkostenbezahlung entfällt, wenn die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung auf einem für die Personenbeförderung zugelassenen Fahrzeug des Arbeitgebers gegeben wird.

Abschnitt VIII – Urlaub –

§ 38

Urlaubsdauer

1. Die Dauer des Jahresurlaubs wird nach der Dauer der Gewerkezugehörigkeit bemessen und beträgt:

a) bis 10 Jahre Gewerkezugehörigkeit	26 Arbeitstage
bis 15 Jahre Gewerkezugehörigkeit	27 Arbeitstage
bis 18 Jahre Gewerkezugehörigkeit	28 Arbeitstage
bis 19 Jahre Gewerkezugehörigkeit	29 Arbeitstage
ab 20 Jahre Gewerkezugehörigkeit	30 Arbeitstage

Die Gewerkezugehörigkeit wird ab dem Tage der Aufnahme der ersten Tätigkeit oder der Ausbildung im Dachdeckerhandwerk gerechnet.

Arbeitnehmer, die nach der bis zum 31. Juli 2008 geltenden Regelung einen höheren Urlaubsanspruch erworben haben, behalten diesen Anspruch.

b) Zeiten gewerkbezogener Aus-, Fort- und Weiterbildung gelten als Zeiten der Gewerkezugehörigkeit. Dies gilt auch für Unterbrechungszeiten von jeweils bis zu sechs Monaten.

c) Schwerbehinderte im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen erhalten jeweils einen zusätzlichen Urlaub nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.

d) Samstage gelten nicht als Arbeitstage

2. Soweit in gesetzlichen Bestimmungen eine längere Urlaubsdauer festgelegt ist, gelten diese Bestimmungen.

3. Der Arbeitnehmer hat einen Teilurlaub von mindestens 1/3 seines Jahresurlaubs in den Monaten Januar, Februar, März oder Dezember des Kalenderjahres zu nehmen (Winterurlaub), wobei der Anspruch auf eine zusammenhängende Gewährung des gesetzlichen Mindesturlaubs nach dem Bundesurlaubsgesetz nicht berührt werden darf; die Teilurlaubsregelung nach vorstehender Maßgabe bedarf einer betrieblichen Regelung unter Mitbestimmung des Betriebsrates.

4. Der Arbeitnehmeranteil an der Winterbeschäftigungsumlage (2,0 % der umlagefähigen Bruttoarbeitsentgelte der gewerblichen Arbeitnehmer) beträgt nach der Winterbeschäftigungs-Verordnung 0,8 %. Er wird finanziert durch die Einbringung von zwei Urlaubstagen des Jahresurlaubs oder nach betrieblicher Vereinbarung durch Abzug vom Lohn.

Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr über bestanden, sind in diesem Falle dem Arbeitnehmer nach jeweils drei Monaten des bestehenden Arbeitsverhältnisses 0,5 Urlaubstage anzurechnen.

5. Für die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist der 1. Januar des Urlaubsjahres maßgebend. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

[...]

§ 41

Teilurlaub

Beginnt und/oder endet das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers zum Betrieb innerhalb des Urlaubsjahres, so steht ihm ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden Monat zu, in dem das Arbeitsverhältnis wenigstens 12 Arbeitstage bestand.

Arbeitnehmer, die nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres ausscheiden, behalten ihren gesetzlichen Mindest-Jahresurlaubsanspruch.

[...]

§ 43

Höhe und Berechnung des Urlaubsentgelts

1. Das für jeden Urlaubstag zu zahlende Urlaubsentgelt berechnet sich aus dem effektiven Bruttodurchschnittsstundenlohn der Monate April bis September des dem Urlaubszeitraum vorangegangenen Kalenderjahres. Dieser wird mit dem Faktor 7,8 multipliziert, bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich der Faktor nach der an dem jeweiligen Urlaubstag ausfallenden Arbeitszeit. Die Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk teilt dem Arbeitgeber die für seine Arbeitnehmer maßgebenden Bruttodurchschnittsstundenlöhne für den in Satz 1 genannten Berechnungszeitraum mit.

2. Steht wegen Ausscheidens, langer Krankheit oder Neueinstellung des Arbeitnehmers der Bruttolohn des Berechnungszeitraumes ganz oder teilweise nicht zur Verfügung, so berechnet sich der Anspruch auf der Basis des Durchschnittsstundenlohnes der letzten drei Beschäftigungsmonate, die dem Monat vorangehen, in dem die Urlaubsvergütung fällig wird; liegt auch dieser nicht vor, erfolgt die Berechnung auf der Basis des letzten vollständigen Berechnungsmonates, der zur Berechnung zur Verfügung steht.

§ 44

Zusätzliches Urlaubsgeld

Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes in Höhe von 25 % des Urlaubsentgelts nach § 43.

§ 45

Rückforderung überbezahlter Urlaubsvergütung

Scheidet ein Arbeitnehmer aufgrund eigener Kündigung innerhalb von 4 Wochen nach Urlaubsende aus dem Arbeitsverhältnis aus und hat er bis zu diesem Zeitpunkt mehr Urlaub erhalten, als ihm nach §§ 38 und 41 im Kalenderjahr zusteht, so bleibt die Urlaubsvergütung für den gesetzlichen Urlaubsanspruch unberührt.

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber in dieser Frist einen Rückforderungsanspruch. Er kann mit restlichen Lohnforderungen des Arbeitnehmers unter Beachtung der Pfändungsfreigrenzen aufgerechnet werden.

§ 46

Fälligkeit und Abgeltung der Urlaubsvergütung

1. Das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld werden mit dem nächsten auf den Urlaubsantritt folgenden Lohnabrechnungszeitraum fällig. Dies gilt auch in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet bzw. wenn der Arbeitnehmer verstirbt. Im letzteren Fall haben die Hinterbliebenen ihre Erbberechtigung nachzuweisen.

2. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er von dem Arbeitgeber, bei dem der Urlaub im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis fällig gewesen wäre, durch Auszahlung des Urlaubsentgelts und des zusätzlichen Urlaubsgeldes abzugelten.

[...]

§ 48

Verfall und Übertragung von Urlaubsansprüchen

Der Urlaubsanspruch verfällt am 31. März des nächsten Jahres, es sei denn, er wird im beiderseitigen Einvernehmen der Parteien des Arbeitsverhältnisses mit schriftlicher Bestätigung weiter übertragen, längstens jedoch bis zum 31. Dezember.

Abschnitt IX – Beendigung des Arbeitsverhältnisses –

[...]

§ 50

Kündigung wegen ungünstiger Witterung

Das Arbeitsverhältnis kann in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. März (Schlechtwetterzeit) nicht aus Witterungsgründen gekündigt werden.

[...]

§ 52

Freistellung zur Arbeitssuche

Nach der Kündigung durch den Arbeitgeber hat dieser dem Arbeitnehmer auf Verlangen die zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle erforderliche Zeit, längstens jedoch zwei Stunden, unter Fortzahlung des Lohnes zu gewähren. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer nachzuweisen, dass er diese Zeit für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle verwendet hat.

Im Übrigen bleibt der Freistellungsanspruch gemäß § 629 BGB unberührt.

[...]

Abschnitt X – Ausschlussfristen –

§ 54

Ausschlussfristen

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.

2. Lehnt die Gegenpartei den schriftlich geltend gemachten Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers, die während eines anhängigen Kündigungsschutzverfahrens fällig werden und von seinem Ausgang

abhängen. Für diese Ansprüche beginnt die Verfallfrist von 2 Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.

3. Die Ziffern 1 und 2 gelten nicht für Ansprüche auf Guthabenstunden aus Arbeitszeitkonten für die Schlechtwetterzeit und solchen, die mit ihnen im Zusammenhang stehen, sowie nicht für Ansprüche aus dem Tarifvertrag zur Regelung eines Mindestlohnes im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung.

[...]

§ 60

Inkrafttreten und Beendigung

Dieser Rahmentarifvertrag tritt am 1. Januar 1991 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum 31. Mai, erstmals zum 31. August 2010 schriftlich gekündigt werden. Nach diesem Datum beträgt die Kündigungsfrist einen Monat zum Monatsende.

Anlage 39

(zu § 10 Absatz 3)

Auszug aus dem

Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk – Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik – vom 27. November 1990, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 26. August 2008

Abschnitt I – Geltungsbereich –

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle gewerblichen Arbeitnehmer, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

[...]

Abschnitt III – Arbeitszeit / Zeitzuschläge –

§ 3

Arbeitszeit

1. Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Kalenderjahr beträgt 39 Stunden.

2. In der Zeit von der 1. bis zur 17. Kalenderwoche sowie von der 49. Kalenderwoche bis zum Jahresende beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 37,5 Stunden.

In der Zeit von der 18. bis zur 48. Kalenderwoche beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden.

3. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt von der 18. bis zur 48. Kalenderwoche montags bis freitags 8 Stunden, in der übrigen Zeit montags bis freitags 7,5 Stunden.

4. Heilig Abend ist lohnzahlungspflichtig. Silvester erfolgt eine unbezahlte Freistellung.

§ 4

Arbeitszeitverteilung / Arbeitszeitausgleich

1. Umverteilung der wöchentlichen Arbeitszeit

Die Wochenarbeitszeit kann nach den betrieblichen Erfordernissen und den jahreszeitlichen Licht- und Witterungsverhältnissen im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat auf die Werktage derselben Woche umverteilt werden.

2. Ausgleich ausfallender Arbeitszeit

Die regelmäßige oder an einzelnen Werktagen ausfallende Arbeitszeit kann durch Verlängerung der Arbeitszeit ohne Mehrarbeitszuschlag an anderen Werktagen innerhalb von drei zusammenhängenden Lohnabrechnungszeiträumen durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat durch Vor- oder Nacharbeit ausgeglichen werden. Für gesetzliche Wochenfeiertage ist eine Arbeitszeit von 7,5 Stunden (Winterarbeitszeit) bzw. von 8 Stunden (Sommerarbeitszeit) maßgeblich.

In der Vereinbarung kann mit Zustimmung des Arbeitnehmers die Übertragung von Plus- und Minusstunden geregelt werden, die durch Abweichung von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entstanden sind.

Für die Lohnabrechnung gilt § 29 Ziff. 1.

3. Betriebliche Arbeitszeitverteilung in einem zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum

3.1 Durchführung

3.1.1 Durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung, kann in der Zeit vom 1. Mai bis zum 30. April des Folgejahres (Ausgleichszeitraum) eine von der tariflichen Arbeitszeitverteilung abweichende Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage ohne Mehrarbeitszuschlag vereinbart werden, wenn gleichzeitig ein Monatslohn nach § 4 Ziff. 3.2 gezahlt wird. Der 12-Monatszeitraum kann alternativ im Zeitraum von Mai bis September begonnen werden. Aus der Vereinbarung muss sich ergeben, in welchem Umfang, in welcher Form und mit welcher Ankündigungsfrist die jeweilige werktägliche Arbeitszeit festgelegt wird.

3.1.2 In die Arbeitszeitverteilung darf der Samstag nicht regelmäßig mit einbezogen werden.

3.1.3 Der Arbeitgeber kann innerhalb des Ausgleichszeitraums bis zu 150 Arbeitsstunden vorarbeiten lassen. Die Anzahl, Lage und die Verteilung dieser Arbeitsstunden im Ausgleichszeitraum ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, sofern kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer, festzulegen.

3.2 Monatslohn / regelmäßige monatliche Arbeitszeit

Bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung gemäß § 4 Nr. 3.1 wird während des gesamten Ausgleichszeitraums unabhängig von der tatsächlichen monatlichen Arbeitszeit in den Monaten Mai – November ein Monatslohn in Höhe von 174 Effektivstundenlöhnen und in den Monaten Dezember – April ein Monatslohn in Höhe von 162 Effektivstundenlöhnen gezahlt. Die vorgenannten Stundenzahlen entsprechen zugleich der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit.

3.3 Arbeitszeitkonto (Ausgleichskonto)

3.3.1 Für jeden Arbeitnehmer wird ein individuelles Ausgleichskonto eingerichtet. Auf diesem Ausgleichskonto ist die Differenz zwischen der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit und den tatsächlich geleisteten Stunden für jeden Arbeitnehmer gutzuschreiben bzw. zu belasten. Zeiten, in denen ohne Arbeitsleistung Vergütung oder Vergütungsersatz gezahlt wird, bleiben bei der Bestimmung der Plus- und Minusstunden außer Betracht (z. B. Krankheit, Urlaub, Ausfallgeld, Saison-Kurzarbeitergeld). Von der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit sind daher Zeiten abzuziehen, für die Vergütung oder Vergütungsersatz ohne Arbeitsleistung gezahlt wurde. Es ist die Arbeitszeit in Abzug zu bringen, die ohne die Arbeitsverhinderung geleistet worden wäre. Bei gesetzlichen Wochenfeiertagen und bei Freistellungstagen gem. § 14 sind für jeden Ausfalltag 8 Stunden während der Sommerarbeitszeit bzw. 7,5 Stunden in der Winterarbeitszeit abzuziehen. Der so ermittelte Differenzbetrag ist mit der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zu vergleichen und die Differenz in das Arbeitszeitkonto einzustellen.

3.3.2 Die monatlichen Plus- und Minusstunden sind neben den saldierten und den kumulierten Gesamt-Gut- bzw. Minusstunden des Arbeitszeitkontos auf der monatlichen Lohnabrechnung gesondert auszuweisen.

3.3.3 Das Arbeitszeitguthaben und der dafür einbehaltene Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 150 Stunden überschreiten. Wird ein Guthaben von 150 Stunden erreicht, so ist der Lohn für die darüber hinausgehenden Stunden neben dem Monatslohn auszuzahlen.

3.3.4 Auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebener Lohn darf nur zum Ausgleich des Monatslohns, bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall, in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit bei Arbeitsausfall auch aus wirtschaftlichen Gründen, bei Ausscheiden des Arbeitnehmers oder im Todesfall des Arbeitnehmers ausgezahlt werden.

3.3.5 Die Meldung der Guthabenstunden an die Lohnausgleichskasse im Dachdeckerhandwerk ist im Sozialkassentarifvertrag geregelt. Wird das Arbeitsverhältnis beendet und nimmt der Arbeitnehmer innerhalb von 10 Werktagen eine Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk wieder auf, ist auf Verlangen des Arbeitnehmers der Bruttoentgeltbetrag nebst dem Arbeitgeberanteil an den Kosten für den Sozialaufwand für die zu diesem Zeitpunkt bestehenden Stundenguthaben mit Ende des Arbeitsverhältnisses an die Kasse zu überweisen. Nimmt der Arbeitnehmer wieder eine Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk auf, erhält der neue Arbeitgeber von der Kasse für die Gewährung der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto eine Entschädigung für die gewährte Freistellung. Um die Arbeitszeitkontenstunden dem Lohn des neuen Arbeitsverhältnisses anzupassen, wird der bei der Kasse hinterlegte Entgeltbetrag durch den aktuellen Bruttolohn geteilt.

3.3.6 Das Ausgleichskonto soll nach 12 Monaten ausgeglichen sein. Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes noch ein Zeitguthaben, so sind die dem Guthaben zugrunde liegenden Vorarbeitsstunden und das dafür gutgeschriebene Arbeitsentgelt unter Anrechnung auf das zuschlagsfreie Vorarbeitsvolumen des neuen Ausgleichszeitraumes in diesen zu übertragen.

3.4 Absicherung des Ausgleichskontos

3.4.1 Durch den Arbeitgeber ist in geeigneter Weise auf seine Kosten sicherzustellen, dass das Zeitguthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann.

3.4.2 Wird ein Antrag auf Insolvenz gestellt oder liegt ein sonstiges Ereignis i. S. d. Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren vor, wandelt sich das Zeitguthaben des Arbeitnehmers in einen Entgeltanspruch um. Weitere Einzelheiten dazu regelt § 8 a des Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung.

3.5 Kündigung

In Betrieben ohne Betriebsrat kann die einzelvertragliche Vereinbarung mit einer Frist von zwei Monaten zum Ende des Ausgleichszeitraums gekündigt werden. Die Regelungen des Arbeitsverhältnisses bleiben im Übrigen unberührt.

[...]

§ 7

Nachholen von witterungsbedingten Ausfallstunden

Aus Witterungsgründen in der Zeit von 1. April bis 31. Oktober ausfallende Arbeitsstunden können im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. wenn ein solcher nicht vorhanden ist, im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, innerhalb der folgenden vierzig Arbeitstage zuschlagspflichtig mit 12,5 % Zuschlag nachgeholt werden.

Dieser Mehrarbeitszuschlag ist für jede witterungsbedingte Nachholstunde zu zahlen.

[...]

§ 10

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die werktäglich über die regelmäßige Arbeitszeit nach § 3 oder über die wöchentliche Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 1 und/oder die betriebliche Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 2 hinaus geleistet wird. Bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 3 sind die über die monatliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden nach weiterer Maßgabe des § 13 Nr. 1 a) Zuschlagspflichtig.

Vorstehendes gilt auch grundsätzlich für die Änderung der täglichen Arbeitszeit aus besonderen Gründen gemäß § 9.

§ 11

Nachtarbeit

Zuschlagspflichtige Nachtarbeit ist die Arbeit, die in der Zeit von 20.00 Uhr bis 5.00 Uhr geleistet wird.

§ 12

Sonn- und Feiertagsarbeit

Die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit (Sonn- und Feiertagsarbeit) ist Zuschlagspflichtig. Sie darf nur angeordnet werden, wenn dies unbedingt notwendig ist und der Betriebsrat der Anordnung zugestimmt hat.

§ 13

Zuschläge

1. Die Zuschläge sind aus dem tariflichen Stundenlohn zu berechnen.

Sie betragen:

a) für Mehrarbeit 25 v. H.,

Bei tariflicher Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 3 bleiben die ersten 150 auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebenen Stunden im Ausgleichszeitraum mehrarbeitszuschlagsfrei.

b) für Nachtarbeit 20 v. H.,

c) für Arbeit an Sonn- sowie gesetzlichen Feiertagen, sofern diese auf einen Sonntag fallen, 50 v. H.,

d) für Arbeit an Feiertagen, sofern diese nicht auf einen Sonntag fallen, 150 v. H.,

e) für Arbeit am Neujahrstag, am 1. Oster- und 1. Pfingstfeiertag, am 1. Mai und an den Weihnachtsfeiertagen 200 v. H.

2. Alle Zuschläge sind einzeln nebeneinander zu gewähren.

Abschnitt IV – Arbeitsfreistellung / Arbeitsausfall –

§ 14

Freistellung aus familiären Gründen

Grundsätzlich wird in Abweichung von § 616 BGB Lohn nur für die wirklich geleistete Arbeit gezahlt.

Hiervon gelten die folgend erschöpfend aufgezählten Ausnahmen, bei denen der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Zahlung seines Tarifstundenlohnes für 7,5 Stunden in der Winterarbeitszeit – soweit die Freistellung in der Sommerarbeitszeit erfolgt, für 8 Stunden, im Fall der Arbeitszeitverteilung gemäß § 4 für die Arbeitszeit, die für diesen Tag vorgesehen gewesen wäre –, je Arbeitstag hat:

a) bei seiner Eheschließung für 2 Arbeitstage,

b) bei Entbindung der Ehefrau für 1 Arbeitstag,

c) beim Tode des Ehegatten oder unterhaltsberechtigter Kinder, sofern diese oder der Ehegatte in häuslicher Gemeinschaft mit ihm lebten, einschließlich des Bestattungstages für 3 Arbeitstage,

d) beim Tode von nicht unterhaltsberechtigten Kindern und Geschwistern, sofern diese mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebten, einschließlich des Bestattungstages für 2 Arbeitstage,

e) beim Tode von Eltern einschließlich des Bestattungstages für 2 Arbeitstage,

f) bei Teilnahme an der Bestattung der unter c) und d) genannten Angehörigen, die nicht mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebten, sowie der Groß- und Schwiegereltern für 1 Arbeitstag,

g) bei schweren Erkrankungen der zur häuslichen Gemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist für 1 Arbeitstag,

h) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand innerhalb von 2 Jahren (ausgenommen betrieblich veranlasste Wohnungswechsel)

für 1 Arbeitstag.

§ 15

Freistellung aus besonderen Gründen

1. Der Arbeitnehmer ist für die tatsächlich zur Erledigung der Angelegenheiten benötigte Zeit unter Zahlung seines Tariftundenlohnes in der Winterarbeitszeit für 7,5 Stunden, soweit die Freistellung in die Sommerarbeitszeit fällt, für höchstens 8 Stunden, in den Fällen einer betrieblichen Arbeitszeitverteilung gemäß § 4 höchstens für die Arbeitszeit, die an diesem Tag vorgesehen war – von der Arbeit freizustellen, wenn er

a) den Arzt aufsuchen muss und der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist und keine Dauerbehandlung vorliegt, oder wenn er

b) von einem Gericht oder einer sonstigen in Ausübung amtlicher Befugnisse tätig werdenden Behörde geladen wird, sofern er keinen Anspruch auf Entschädigung hat und nicht als Beschuldigter, Angeschuldigter, Angeklagter oder Betroffener oder als Partei im Zivilprozess oder im Verwaltungsverfahren geladen ist.

[...]

§ 17

Arbeitsausfall aus Witterungs- oder wirtschaftlichen Gründen während der Schlechtwetterzeit

1. Wird die Arbeitsleistung in dem Zeitraum vom 1. Dezember bis 31. März (Schlechtwetterzeit) aus zwingenden Witterungsgründen oder aus wirtschaftlichen Gründen unmöglich, so entfällt der Lohnanspruch. Soweit der Lohnausfall in der Schlechtwetterzeit nicht durch die Auflösung von Arbeitszeitguthaben ausgeglichen werden kann, ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit der nächsten Lohnabrechnung das Saison-Kurzarbeitergeld in der gesetzlichen Höhe zu zahlen.

2. Zwingende Witterungsgründe liegen vor, wenn atmosphärische Einwirkungen (insbesondere Regen, Schnee, Frost) oder deren Folgewirkungen so stark oder so nachhaltig sind, dass trotz einfacher Schutzvorkehrungen (insbesondere Tragen von Schutzkleidung, Abdichten der Fenster- und Türöffnungen, Abdecken von Baumaterialien und Baugeräten) die Fortführung der Bauarbeiten technisch unmöglich oder wirtschaftlich unververtretbar ist oder den Arbeitnehmern nicht zugemutet werden kann. Der Arbeitsausfall ist nicht ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht, wenn er durch Beachtung der besonderen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an witterungsabhängige Arbeitsplätze auf Baustellen vermieden werden kann.

3. Über die Einstellung, Fortsetzung oder Wiederaufnahme der Arbeit entscheidet der Arbeitgeber nach pflichtgemäßem Ermessen und, sofern ein Betriebsrat besteht, nach Beratung mit dem Betriebsrat. Die Arbeitnehmer verbleiben bei Einstellung der Arbeit so lange auf der Baustelle, bis aufgrund der voraussichtlichen Wetterentwicklung die Entscheidung des Arbeitgebers über die Wiederaufnahme oder die endgültige Einstellung der Arbeit getroffen worden ist. Diese Entscheidung ist unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers spätestens bis 11.00 Uhr zu treffen. Zu diesem Zeitpunkt endet die Wartepflicht. Die Entscheidung über die endgültige Einstellung der Arbeit ist für den gesamten restlichen Arbeitstag bindend.

§ 18

Bezahlung gesetzlicher Wochenfeiertage

Der Lohnausfall für gesetzliche Wochenfeiertage ist auch dann zu vergüten, wenn die Arbeit an diesen Tagen wegen ungünstiger Witterung oder in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit aus wirtschaftlichen Gründen ausgefallen wäre.

§ 19

Tariftundenlohn

Der Tariftundenlohn im Sinne der §§ 14 – 18 versteht sich ohne Zuschläge.

Arbeitnehmer, die überwiegend im Leistungslohn (Akkord) arbeiten, erhalten einen Zuschlag von 25 v.H. auf den Tariftundenlohn.

Abschnitt V – Lohn –

§ 20

Lohngrundlage

Die allgemeine Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen für die im Dachdecker-Handwerk beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden wird von den zentralen Tarifvertragsparteien – auf Arbeitgeberseite gegebenenfalls in Vollmacht ihrer Mitgliedsverbände – getroffen.

Mit dieser Regelung wird insbesondere der Bundesecklohn festgesetzt; er ist der Tariftundenlohn des Dachdecker-Fachgesellen der Lohngruppe II a).

§ 21 Lohngruppen

Lohngruppen-Tätigkeitsmerkmale

1. Für die nachstehende Lohngruppeneinteilung sind die jeweils dazugehörigen Tätigkeitsmerkmale maßgebend:

<u>Lohngruppe</u>	<u>Tätigkeitsbezeichnung</u>	<u>Tätigkeitsmerkmale</u>
I	Vorarbeiter im Dachdeckerhandwerk	Dies sind Arbeitnehmer, die die fachliche Voraussetzung des Dachdecker-Gesellen erfüllen oder eine gleichzusetzende Qualifikation durch mehrjährige (mindestens 6 Jahre) Tätigkeit im Dachdecker-Handwerk erfüllen und aufgrund besonderer Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen Arbeitsaufträge und Baustellenarbeiten im Rahmen der ihnen vom Arbeitgeber erteilten Aufträge sowie unter Anweisung und Beaufsichtigung nachgeordneter Arbeitnehmer anderer Lohngruppen ausführen. <u>Aufgabenbereich:</u> z.B. Anfertigen von Skizzen, Materialdispositionen, Aufmaßvorbereitung, Schreiben von Regie- und Berichtsblättern, Kenntnis und Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften.
II a)	Dachdecker-Fachgeselle	Dies sind Arbeitnehmer mit bestandener Gesellenprüfung, die danach mindestens 3 Jahre im Dachdecker-Handwerk tätig waren und aufgrund ihrer fachlichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen alle einschlägigen Arbeiten nach Anweisung fachgerecht und nach Planvorgabe selbstständig ausführen. <u>Aufgabenbereich:</u> z. B. Anfertigen von Arbeitsberichten unter Aufgliederung nach Einzelleistungen, bzw. entsprechend dem Leistungsverzeichnis; gegebenenfalls Einweisung von Hilfskräften.
II b)	Dachdecker- Geselle	Dies sind Arbeitnehmer mit bestandener Gesellenprüfung, die im Dachdecker-Handwerk tätig sind und gemäß ihrer Berufsausbildung die einschlägigen Arbeiten fachgerecht nach Anweisung ausführen, nach 24monatiger Tätigkeit als Dachdecker-Junggeselle.
II c)	Dachdecker-Junggeselle	Dies sind Arbeitnehmer in den ersten 24 Monaten nach bestandener Gesellenprüfung, die im Dachdecker-Handwerk tätig sind und gemäß ihrer Berufsausbildung die einschlägigen Arbeiten fachgerecht nach Anweisung ausführen.
III	Dachdecker- Fachhelfer	Dies sind Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung ab dem vollendeten 3. Jahr der Berufszugehörigkeit zum Dachdecker-Handwerk, die einschlägige Arbeiten nach Anweisung ausführen.
IV	Dachdecker-Helfer	Dies sind Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die im Dachdecker-Handwerk einfache Arbeiten nach Anweisung ausführen:

- a) nach vollendetem 20. Lebensjahr – nach 6-monatiger Berufszugehörigkeit,
- b) nach vollendetem 20. Lebensjahr – von 3- bis 6-monatiger Berufszugehörigkeit,
- c) nach vollendetem 18. Lebensjahr – bis 3-monatiger Berufszugehörigkeit,
- d) vor vollendetem 20. Lebensjahr – nach 6-monatiger Berufszugehörigkeit,
- e) vor vollendetem 20. Lebensjahr – bis 6-monatiger Berufszugehörigkeit.

2. Für die Eingruppierung eines Arbeitnehmers sind seine Berufsausbildung bzw. seine Fertigkeiten und Kenntnisse sowie die Art und Dauer seiner überwiegend ausgeübten Tätigkeit maßgebend.

§ 22

Lohnanspruch vor und nach abgeschlossener Berufsausbildung

1. Arbeitnehmer, deren Ausbildungszeit abgelaufen ist und die aus Gründen, die nicht in ihrer Person liegen, die Gesellenprüfung noch nicht ablegen konnten, haben Anspruch auf 90 % des Lohnes der Lohngruppe II b).

Der Unterschiedsbetrag zwischen diesem Lohn und dem ihnen zustehenden Tariflohn der Lohngruppe II b) ist ihnen, wenn sie die Prüfung bestehen, vom Ablauf der Ausbildungsvertragszeit an nachzuzahlen.

2. Wird die Gesellenprüfung erfolgreich vor dem Ende der Ausbildungsvertragszeit abgelegt, so ist der entsprechende Lohn mit dem auf die Gesellenprüfung folgenden Tag an zu zahlen. Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Bestehen der Gesellenprüfung.

§ 23

Minderentlohnung

Der Lohn eines Arbeitnehmers, der in seiner Leistungsfähigkeit beeinträchtigt ist und dessen Leistung ständig den an einen Arbeitnehmer normaler Leistungsfähigkeit zu stellenden Anforderungen nicht entspricht, kann nach dem Grad seiner Minderleistung untertariflich entlohnt werden.

Die Höhe seines Lohnes ist in Gegenwart und nach Anhörung des Betriebsrates, auf Wunsch eines Vertragsteiles auch von Vertretern der Landesorganisationen der Tarifvertragsparteien, zu vereinbaren. Die Vereinbarung bedarf der Schriftform und der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

§ 24

Lohn bei Auswärtsbeschäftigung

1. Es gilt der Lohn der Arbeitsstelle. Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer behalten den Anspruch auf den Tariflohn der Arbeitsstelle, auf der sie zuerst nach ihrer Einstellung gearbeitet haben, wenn der Lohn der Arbeitsstelle niedriger ist.

2. Ist der Lohn der auswärtigen Arbeitsstelle höher, so haben sie Anspruch auf diesen Tariflohn, solange sie auf dieser Arbeitsstelle arbeiten.

§ 25

Übergang von Leistungslohn auf Zeitlohn

1. Arbeitnehmer, die für die Arbeit im Leistungslohn eingestellt sind und in der Regel im Leistungslohn arbeiten, haben, wenn ihnen Arbeit im Zeitlohn zugewiesen wird, keinen Anspruch auf Zahlung des Leistungslohnes.

2. Dadurch wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 des Betriebsverfassungsgesetzes nicht berührt.

§ 26

Lohnzeitraum

Die Lohnperiode ist in der Regel der Kalendermonat, wenn nichts anderes im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vereinbart worden ist.

§ 27

Bargeldlose Lohnzahlung

Der Arbeitslohn wird grundsätzlich im Einvernehmen mit dem Betriebsrat monatlich bargeldlos gezahlt. In diesem Falle ist der Lohn auf das von dem Arbeitnehmer benannte Konto so rechtzeitig zu überweisen, dass der Arbeitnehmer spätestens am 10. Werktag des folgenden Monats über den überwiesenen Betrag verfügen kann.

Zugleich ist der Arbeitnehmer von der Überweisung und der Höhe des überwiesenen Betrages (z.B. durch Aushändigung einer Überweisungsdurchschrift) zu unterrichten.

Abschlagszahlungen können für bestimmte Zeiträume vereinbart werden. Die Abschlagszahlung muss etwa 90 v.H. des Nettolohnes betragen, den der Arbeitnehmer in dem Zeitraum verdient hat, für den die Abschlagszahlung geleistet wird.

§ 28

Art und Zeitpunkt der Lohnzahlung bei Barzahlung

1. Ist eine Barzahlung des Lohnes vereinbart worden, so ist dieser während oder unmittelbar nach dem Ende der Arbeitszeit auszuzahlen.

Wird der Lohn später als eine halbe Stunde nach Arbeitsschluss gezahlt und hat der Arbeitgeber die Verspätung zu vertreten, so hat er für jede angefangene Stunde, um die sich die Auszahlung verzögert, dem Arbeitnehmer den vollen Lohn zu zahlen.

2. Erkrankten Arbeitnehmern ist der Lohn auf Verlangen unverzüglich zu übersenden.

§ 29

Lohnabrechnung

1. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer eine schriftliche Abrechnung über Lohn, Zulagen und Abzüge bis spätestens am 10. Werktag nach Abschluss der Lohnperiode zu übergeben.

Bei einer Arbeitszeitverteilung nach § 4 Ziff. 2 sind dem Arbeitnehmer in der Lohnabrechnung darüber hinaus seine saldierten Arbeitsstunden mitzuteilen. Im Falle der betrieblichen Arbeitszeitverteilung gemäß § 4 Nr. 3 ist § 4 Nr. 3.3 Abs. 2 zu beachten.

2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, zwei Tage nach Abschluss der Lohnperiode dem Arbeitgeber die Unterlagen für die Lohnabrechnung auszuhändigen.

3. Werden Abschlagszahlungen geleistet, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Abschlagsaufstellung zu übergeben, aus der die Zahl der Arbeitsstunden hervorgeht, die der Arbeitnehmer in der Zeit geleistet hat, für die die Abschlagszahlung geleistet wird; dies gilt nicht für den Fall bargeldloser Zahlung.

§ 30

Leistungslohn

1. Wird der Arbeitnehmer im Leistungslohn beschäftigt, so hat der Arbeitgeber monatlich eine Abschlagszahlung zu leisten, deren Höhe mindestens dem Zeitlohn entspricht.
2. Die endgültige Abrechnung (§ 29) ist dem Arbeitnehmer spätestens 2 Wochen nach Fertigstellung der Arbeit zu übergeben.

Wird der Arbeitnehmer mit der Fertigstellung der Arbeit länger als einen Monat beschäftigt, so ist ihm monatlich eine Zwischenabrechnung über die geleisteten Arbeiten und Abschlagszahlungen zu übergeben.

3. Bei Arbeiten im Leistungslohn ist dem Arbeitnehmer der Tariflohn seiner Lohngruppe garantiert.

§ 31

Verbot der Abgeltung; Abtretung von Lohnansprüchen

1. Die Abgeltung von Zuschlägen und Zulagen, wie Wegegelder und Auslösungen, durch erhöhten Lohn oder Leistungs- oder Akkordwerte ist unzulässig.
2. Die Abtretung und Verpfändung von Lohnansprüchen ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

[...]

Abschnitt VI – Erschwerte Arbeit –

§ 33

Erschwerniszuschläge

1. Jeder Arbeitnehmer hat für die Zeit, in der er einen Dachdeckerfahrstuhl anbringt, im Fahrstuhl arbeitet und den Fahrstuhl wieder entfernt, einen Anspruch auf einen Zuschlag von 50 v.H. auf den Tarifstundenlohn.
 2. Außer bei den in Ziffer 1 genannten Fällen ist ein Zuschlag von 50 v.H. auch dann zu zahlen, wenn durch die Art der Arbeiten eine vergleichbare Erschwernis gegeben ist.
 3. Die Höhe eines Bauwerkes gilt im Dachdeckerhandwerk nicht als besondere Erschwernis im Sinne der Zuschlagspflicht.
 4. Für eine nicht berufsspezifische Arbeit kann ein Zuschlag vereinbart werden, sofern diese Arbeit mit einer außergewöhnlichen Erschwernis verbunden ist.
 5. Anspruch auf einen Erschwerniszuschlag in Höhe von 20 v.H. seines Tarifstundenlohnes hat der Arbeitnehmer bei Arbeiten, bei denen das Tragen einer Schutzmaske aus Gründen des Gesundheitsschutzes erforderlich ist oder aufgrund einschlägiger Unfallverhütungsvorschriften vorgeschrieben ist; Anspruch auf 10 v.H. hat er beim Tragen eines Schutzanzuges.
- Beim Tragen von Schutzanzug und Schutzmaske ist der Erschwerniszuschlag in Höhe von 20 v.H. zu gewähren.
6. Der Anspruch auf vorstehende Zuschläge setzt voraus, dass der Arbeitnehmer die einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften einhält und die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Schutzausrüstungen bzw. Schutzeinrichtungen trägt bzw. anwendet.

Abschnitt VII – Auswärtsbeschäftigung –

[...]

§ 35

Auswärtsbeschäftigung bei täglicher Rückkehr

1. Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer, die täglich zu ihrem Wohnort zurückkehren, haben Anspruch auf Erstattung des anfallenden Fahrgeldes sowie der durch die Auswärtsbeschäftigung bedingten höheren Kosten, im Rahmen der steuerlichen Freibeträge bis zu deren Obergrenze.

Diese Erstattungsleistungen werden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Betriebsrat vereinbart.

Soweit die gewährten Fahrtkostenabgeltungen zu versteuern sind, hat der Arbeitgeber von der Möglichkeit der Pauschalversteuerung nach § 40 Abs. 2 EStG Gebrauch zu machen; eine Überwälzung der entrichteten Steuer auf den Arbeitnehmer ist unwirksam. Dies gilt auch, soweit eine kostenlose Beförderung (Ziff. 4) als Sachbezug zu versteuern ist.

2. Die tägliche Rückkehr zum Wohnort ist zumutbar, wenn der Zeitaufwand für den Weg von der Mitte des Wohnortes zur Baustelle bei Benutzung des zeitlich günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels nicht mehr als 1 Stunde beträgt.

3. Legt der Arbeitnehmer, obschon die tägliche Rückkehr nicht mehr zumutbar ist, den Weg zurück, so wird ihm der über 1 Stunde hinaus anfallende Zeitaufwand mit dem Tariftstundenlohn ohne Zuschlag vergütet.
4. Ein Anspruch auf Fahrgelderstattung besteht dann nicht, wenn die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung auf einem für die Personenbeförderung zugelassenen Fahrzeug des Arbeitgebers gegeben wird.
5. Für die Berücksichtigung besonderer örtlicher Verhältnisse können die zuständigen Tarifvertragsparteien hinsichtlich der Berechnung der Entfernungen regional besondere Bestimmungen vereinbaren.

§ 36

Auswärtsbeschäftigung ohne tägliche Rückkehr

1. Anspruch und Höhe der Auslösung

Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsstelle so weit von ihrem Wohnort entfernt ist, dass ihnen die tägliche Rückkehr von der Baustelle zum Wohnort nicht zumutbar ist, haben für jeden Kalendertag, an dem sie wegen der Auswärtsbeschäftigung einen getrennten Haushalt führen müssen, Anspruch auf Auslösung in Höhe des 3-fachen Stundenlohnes der Lohngruppe II a).

2. Entfall des Auslösungsanspruches

Der Anspruch auf Auslösung entfällt

- a) bei ambulanter Behandlung nach 7 Tagen,
- b) während eines Krankenhausaufenthaltes mit Ausnahme des Tages der Aufnahme,
- c) für die Tage, an denen der Arbeitnehmer ganz oder teilweise die Arbeit schuldhaft versäumt,
- d) während des Urlaubs.

Bei einem Krankenhausaufenthalt sind jedoch dem Arbeitnehmer, wenn er seine Unterkunft aufrecht erhält, die Unterkunftskosten bis zur Dauer von 14 Tagen, höchstens jedoch bis zu einem 1/2 Tariftstundenlohn der Lohngruppe II a) kalendertäglich weiter zu zahlen.

3. Reisekosten- und Reisezeitvergütung

Ein auswärts beschäftigter Arbeitnehmer, dem die tägliche Rückkehr zum Wohnort nicht zumutbar ist, hat Anspruch auf Zahlung der Reisekosten vom Wohnort zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück sowie auf Vergütung seines Tariftstundenlohnes ohne Zuschlag für die erforderliche Reisezeit.

Dies gilt auch, wenn er vom Betrieb oder von einer anderen auswärtigen Arbeitsstelle aus auf einer auswärtigen Arbeitsstelle eingesetzt wird. Der Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer fristlos entlassen wird oder ohne Einhaltung der Kündigungsfrist aus dem Betrieb ausscheidet.

4. Fahrtkostenerstattung

Die Höhe einer Fahrtkostenerstattung richtet sich nach dem jeweiligen günstigsten Tarif öffentlicher Verkehrsmittel. Dies gilt auch für die notwendige Gepäckbeförderung.

§ 37

Wochenendheimfahrten

1. Ein Arbeitnehmer, dem eine Auslösung zu zahlen ist, hat nach Ablauf von 2 Wochen und jeweils nach Ablauf weiterer 2 Wochen einer ununterbrochenen Tätigkeit auf einer oder mehreren Baustellen des Betriebes Anspruch auf freie Wochenendheimfahrt zu seinem Wohnort und zurück zur Baustelle.

2. Der Arbeitgeber hat die Fahrtkosten zu bezahlen und den Arbeitnehmer unter Fortfall des Lohnes gemäß nachfolgender Staffelung von der Arbeitsleistung freizustellen:

- | | |
|--|-----------------|
| a) bei einer Entfernung bis zu 100 km an | 1 Arbeitstag, |
| b) bei einer Entfernung bis zu 250 km an | 2 Arbeitstagen, |
| c) bei einer Entfernung von mehr als 250 km an | 3 Arbeitstagen. |

3. Die Fahrtkostenbezahlung entfällt, wenn die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung auf einem für die Personenbeförderung zugelassenen Fahrzeug des Arbeitgebers gegeben wird.

Abschnitt VIII – Urlaub –

§ 38

Urlaubsdauer

1. Die Dauer des Jahresurlaubs wird nach der Dauer der Gewerkezugehörigkeit bemessen und beträgt:

- | | |
|--------------------------------------|----------------|
| a) bis 10 Jahre Gewerkezugehörigkeit | 26 Arbeitstage |
| bis 15 Jahre Gewerkezugehörigkeit | 27 Arbeitstage |
| bis 18 Jahre Gewerkezugehörigkeit | 28 Arbeitstage |

bis 19 Jahre Gewerkezugehörigkeit	29 Arbeitstage
ab 20 Jahre Gewerkezugehörigkeit	30 Arbeitstage

Die Gewerkezugehörigkeit wird ab dem Tage der Aufnahme der ersten Tätigkeit oder der Ausbildung im Dachdeckerhandwerk gerechnet.

Arbeitnehmer, die nach der bis zum 31. Juli 2008 geltenden Regelung einen höheren Urlaubsanspruch erworben haben, behalten diesen Anspruch.

b) Zeiten gewerkbezogener Aus-, Fort- und Weiterbildung gelten als Zeiten der Gewerkezugehörigkeit. Dies gilt auch für Unterbrechungszeiten von jeweils bis zu sechs Monaten.

c) Schwerbehinderte im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen erhalten jeweils einen zusätzlichen Urlaub nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.

d) Samstage gelten nicht als Arbeitstage

2. Soweit in gesetzlichen Bestimmungen eine längere Urlaubsdauer festgelegt ist, gelten diese Bestimmungen.

3. Der Arbeitnehmer hat einen Teilurlaub von mindestens 1/3 seines Jahresurlaubs in den Monaten Januar, Februar, März oder Dezember des Kalenderjahres zu nehmen (Winterurlaub), wobei der Anspruch auf eine zusammenhängende Gewährung des gesetzlichen Mindesturlaubs nach dem Bundesurlaubsgesetz nicht berührt werden darf; die Teilurlaubsregelung nach vorstehender Maßgabe bedarf einer betrieblichen Regelung unter Mitbestimmung des Betriebsrates.

4. Der Arbeitnehmeranteil an der Winterbeschäftigungsumlage (2,5 % der umlagefähigen Bruttoarbeitsentgelte der gewerblichen Arbeitnehmer) beträgt nach der Winterbeschäftigungs-Verordnung 0,8 %. Er wird finanziert durch die Einbringung von zwei Urlaubstagen des Jahresurlaubs oder nach betrieblicher Vereinbarung durch Abzug vom Lohn.

Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr über bestanden, sind in diesem Falle dem Arbeitnehmer nach jeweils drei Monaten des bestehenden Arbeitsverhältnisses 0,5 Urlaubstage anzurechnen.

§ 39

Wartezeit

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

§ 40

Urlaubsjahr

1. Für das Lebensalter und die Betriebszugehörigkeit ist der 1. Januar des Urlaubsjahres maßgebend.

2. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

§ 41

Teilurlaub

Beginnt und/oder endet das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers zum Betrieb innerhalb des Urlaubsjahres, so steht ihm ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden Monat zu, in dem das Arbeitsverhältnis wenigstens 12 Arbeitstage bestand.

Arbeitnehmer, die nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres ausscheiden, behalten ihren gesetzlichen Mindest-Jahresurlaubsanspruch.

[...]

§ 43

Höhe und Berechnung des Urlaubsentgelts

1. Das für jeden Urlaubstag zu zahlende Urlaubsentgelt ist folgendermaßen zu errechnen:

Der Bruttolohn der letzten abgerechneten 6 Monate vor Urlaubsantritt wird durch die Zahl 130 (Divisor) geteilt.

2. Bei kürzerer Betriebszugehörigkeit als 6 Monate beträgt der Divisor 22 je Monat.

3. Unverschuldete Fehltage, wie Krankheitstage außerhalb des gesetzlichen Lohnfortzahlungszeitraumes, Schlechtwetter- oder Kurzarbeitszeiten, witterungsbedingte Ausfallzeiten usw. mindern den Divisor und sind jeweils von der Zahl 130 bzw. 22 (Divisor) abzuziehen; selbstverschuldete Fehltage („Bummeltage“) mindern den Divisor nicht.

4. „Bruttolohn“ im Sinne der vorstehenden Ziffern ist

a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte oder die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG versteuert werden,

b) der nach §§ 40 a und 40 b EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn mit Ausnahme des Beitrages für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer (§ 7 Nr. 1 und 5 des Tarifvertrages über das Verfahren für den Lohn-

ausgleich, die Zusatzversorgung und den Beitragseinzug für die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk) sowie des Beitrages für die tarifliche Zusatzversorgung der Dienstpflichtigen (§ 5 Nr. 1 des Tarifvertrages über das Verfahren für die Zusatzversorgung der Dienstpflichtigen im Dachdeckerhandwerk) sowie des Beitrages zu einer Gruppenunfallversicherung,

c) der nach § 3 Nr. 39 EStG bei geringfügiger Beschäftigung steuerfreie Bruttoarbeitslohn.

Das zusätzliche Urlaubsgeld nach § 44 und das Ausfallgeld nach dem TV Beschäftigungsförderung gehören nicht zum Bruttolohn.

§ 44

Zusätzliches Urlaubsgeld

Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes in Höhe von 25 % des Urlaubsentgelts nach § 43.

§ 45

Rückforderung überbezahlter Urlaubsvergütung

Scheidet ein Arbeitnehmer aufgrund eigener Kündigung innerhalb von 4 Wochen nach Urlaubsende aus dem Arbeitsverhältnis aus und hat er bis zu diesem Zeitpunkt mehr Urlaub erhalten, als ihm nach §§ 38 und 41 im Kalenderjahr zusteht, so bleibt die Urlaubsvergütung für den gesetzlichen Urlaubsanspruch unberührt.

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber in dieser Frist einen Rückforderungsanspruch. Er kann mit restlichen Lohnforderungen des Arbeitnehmers unter Beachtung der Pfändungsfreigrenzen aufgerechnet werden.

§ 46

Fälligkeit und Abgeltung der Urlaubsvergütung

1. Das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld werden fällig, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub antritt oder aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet bzw. wenn der Arbeitnehmer verstirbt. Im letzteren Falle haben die Hinterbliebenen ihre Erbberechtigung nachzuweisen.

2. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er von dem Arbeitgeber, bei dem der Urlaub im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis fällig gewesen wäre, durch Auszahlung des Urlaubsentgelts und des zusätzlichen Urlaubsgeldes abzugelten.

[...]

§ 48

Verfall und Übertragung von Urlaubsansprüchen

Der Urlaubsanspruch verfällt am 31. März des nächsten Jahres, es sei denn, er wird im beiderseitigen Einvernehmen der Parteien des Arbeitsverhältnisses mit schriftlicher Bestätigung weiter übertragen, längstens jedoch bis zum 31. Dezember.

Abschnitt IX – Beendigung des Arbeitsverhältnisses –

[...]

§ 50

Kündigung wegen ungünstiger Witterung

Das Arbeitsverhältnis kann in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. März (Schlechtwetterzeit) nicht aus Witterungsgründen gekündigt werden.

[...]

§ 52

Freistellung zur Arbeitssuche

Nach der Kündigung durch den Arbeitgeber hat dieser dem Arbeitnehmer auf Verlangen die zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle erforderliche Zeit, längstens jedoch zwei Stunden, unter Fortzahlung des Lohnes zu gewähren. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer nachzuweisen, dass er diese Zeit für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle verwendet hat.

Im Übrigen bleibt der Freistellungsanspruch gemäß § 629 BGB unberührt.

[...]

Abschnitt X – Ausschlussfristen –

§ 54

Ausschlussfristen

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.
2. Lehnt die Gegenpartei den schriftlich geltend gemachten Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers, die während eines anhängigen Kündigungsschutzverfahrens fällig werden und von seinem Ausgang abhängen. Für diese Ansprüche beginnt die Verfallfrist von 2 Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.
3. Die Ziffern 1 und 2 gelten nicht für Ansprüche auf Guthabenstunden aus Arbeitszeitkonten für die Schlechtwetterzeit und solchen, die mit ihnen im Zusammenhang stehen, sowie nicht für Ansprüche aus dem Tarifvertrag zur Regelung eines Mindestlohnes im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung.

[...]

§ 60

Inkrafttreten und Beendigung

Dieser Rahmentarifvertrag tritt am 1. Januar 1991 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum 31. Mai, erstmals zum 31. August 2010 schriftlich gekündigt werden. Nach diesem Datum beträgt die Kündigungsfrist einen Monat zum Monatsende.

Auszug aus dem

Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk – Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik – vom 27. November 1990, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 27. November 2006

Abschnitt I – Geltungsbereich –

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle gewerblichen Arbeitnehmer, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

[...]

Abschnitt III – Arbeitszeit / Zeitzuschläge –

§ 3

Arbeitszeit

1. Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Kalenderjahr beträgt 39 Stunden.

2. In der Zeit von der 1. bis zur 17. Kalenderwoche sowie von der 49. Kalenderwoche bis zum Jahresende beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 37,5 Stunden.

In der Zeit von der 18. bis zur 48. Kalenderwoche beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden.

3. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt von der 18. bis zur 48. Kalenderwoche montags bis freitags 8 Stunden, in der übrigen Zeit montags bis freitags 7,5 Stunden.

4. Heilig Abend ist lohnzahlungspflichtig. Silvester erfolgt eine unbezahlte Freistellung.

§ 4

Arbeitszeitverteilung / Arbeitszeitausgleich

1. Umverteilung der wöchentlichen Arbeitszeit

Die Wochenarbeitszeit kann nach den betrieblichen Erfordernissen und den jahreszeitlichen Licht- und Witterungsverhältnissen im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat auf die Werktage derselben Woche umverteilt werden.

2. Ausgleich ausfallender Arbeitszeit

Die regelmäßige oder an einzelnen Werktagen ausfallende Arbeitszeit kann durch Verlängerung der Arbeitszeit ohne Mehrarbeitszuschlag an anderen Werktagen innerhalb von drei zusammenhängenden Lohnabrechnungszeiträumen durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat durch Vor- oder Nacharbeit ausgeglichen werden. Für gesetzliche Wochenfeiertage ist eine Arbeitszeit von 7,5 Stunden (Winterarbeitszeit) bzw. von 8 Stunden (Sommerarbeitszeit) maßgeblich.

In der Vereinbarung kann mit Zustimmung des Arbeitnehmers die Übertragung von Plus- und Minusstunden geregelt werden, die durch Abweichung von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entstanden sind.

Für die Lohnabrechnung gilt § 29 Ziff. 1.

3. Betriebliche Arbeitszeitverteilung in einem zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum

3.1 Durchführung

3.1.1 Durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung, kann in der Zeit vom 1. Juni bis zum 31. Mai des Folgejahres (Ausgleichszeitraum) eine von der tariflichen Arbeitszeitverteilung abweichende Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage ohne Mehrarbeitszuschlag vereinbart werden, wenn gleichzeitig ein Monatslohn nach § 4 Nr. 3.2 gezahlt wird. Aus dieser Betriebsvereinbarung bzw. der einzelvertraglichen Vereinbarung muss sich ergeben, in welchem Umfang, in welcher Form und mit welcher Ankündigungsfrist die jeweilige werktägliche Arbeitszeit festgelegt wird.

3.1.2 In die Arbeitszeitverteilung darf der Samstag nicht regelmäßig mit einbezogen werden.

3.1.3 Der Arbeitgeber kann innerhalb des Ausgleichszeitraums bis zu 150 Arbeitsstunden vorarbeiten lassen. Die Anzahl, Lage und die Verteilung dieser Arbeitsstunden im Ausgleichszeitraum ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, sofern kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer, festzulegen.

3.2 Monatslohn / regelmäßige monatliche Arbeitszeit

Bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung gemäß § 4 Nr. 3.1 wird während des gesamten Ausgleichszeitraums unabhängig von der tatsächlichen monatlichen Arbeitszeit in den Monaten Mai – November ein Monatslohn in Höhe von 174 Effektivstundenlöhnen und in den Monaten Dezember – April ein Monatslohn in Höhe von 162 Effektivstundenlöhnen gezahlt. Die vorgenannten Stundenzahlen entsprechen zugleich der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit.

3.3 Arbeitszeitkonto (Ausgleichskonto)

3.3.1 Für jeden Arbeitnehmer wird ein individuelles Ausgleichskonto eingerichtet. Auf diesem Ausgleichskonto ist die Differenz zwischen der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit und den tatsächlich geleisteten Stunden für jeden Arbeitnehmer gutzuschreiben bzw. zu belasten. Zeiten, in denen ohne Arbeitsleistung Vergütung oder Vergütungsersatz gezahlt wird, bleiben bei der Bestimmung der Plus- und Minusstunden außer Betracht (z. B. Krankheit, Urlaub, Ausfallgeld, Saison-Kurzarbeitergeld). Von der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit sind daher Zeiten abzuziehen, für die Vergütung oder Vergütungsersatz ohne Arbeitsleistung gezahlt wurde. Es ist die Arbeitszeit in Abzug zu bringen, die ohne die Arbeitsverhinderung geleistet worden wäre. Bei gesetzlichen Wochenfeiertagen und bei Freistellungstagen gem. § 14 sind für jeden Ausfalltag 8 Stunden während der Sommerarbeitszeit bzw. 7,5 Stunden in der Winterarbeitszeit abzuziehen. Der so ermittelte Differenzbetrag ist mit der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zu vergleichen und die Differenz in das Arbeitszeitkonto einzustellen.

3.3.2 Die monatlichen Plus- und Minusstunden sind neben den saldierten und den kumulierten Gesamt-Gut- bzw. Minusstunden des Arbeitszeitkontos auf der monatlichen Lohnabrechnung gesondert auszuweisen.

3.3.3 Das Arbeitszeitguthaben und der dafür einbehaltene Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 150 Stunden überschreiten. Wird ein Guthaben von 150 Stunden erreicht, so ist der Lohn für die darüber hinausgehenden Stunden neben dem Monatslohn auszuzahlen.

3.3.4 Auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebener Lohn darf nur zum Ausgleich des Monatslohns, bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall, in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit bei Arbeitsausfall auch aus wirtschaftlichen Gründen, bei Ausscheiden des Arbeitnehmers oder im Todesfall des Arbeitnehmers ausgezahlt werden.

3.3.5 Die Meldung der Guthabenstunden an die Lohnausgleichskasse im Dachdeckerhandwerk ist im Sozialkassentarifvertrag geregelt. Wird das Arbeitsverhältnis beendet und nimmt der Arbeitnehmer innerhalb von 10 Werktagen eine Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk wieder auf, ist auf Verlangen des Arbeitnehmers der Bruttoentgeltbetrag nebst dem Arbeitgeberanteil an den Kosten für den Sozialaufwand für die zu diesem Zeitpunkt bestehenden Stundenguthaben mit Ende des Arbeitsverhältnisses an die Kasse zu überweisen. Nimmt der Arbeitnehmer wieder eine Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk auf, erhält der neue Arbeitgeber von der Kasse für die Gewährung der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto eine Entschädigung für die gewährte Freistellung. Um die Arbeitszeitkontenstunden dem Lohn des neuen Arbeitsverhältnisses anzupassen, wird der bei der Kasse hinterlegte Entgeltbetrag durch den aktuellen Bruttolohn geteilt.

3.3.6 Das Ausgleichskonto soll nach 12 Monaten ausgeglichen sein. Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes noch ein Zeitguthaben, so sind die dem Guthaben zugrunde liegenden Vorarbeitsstunden und das dafür gutgeschriebene Arbeitsentgelt unter Anrechnung auf das zuschlagsfreie Vorarbeitsvolumen des neuen Ausgleichszeitraumes in diesen zu übertragen.

3.4 Absicherung des Ausgleichskontos

3.4.1 Durch den Arbeitgeber ist in geeigneter Weise auf seine Kosten sicherzustellen, dass das Zeitguthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann.

3.4.2 Wird ein Antrag auf Insolvenz gestellt oder liegt ein sonstiges Ereignis i. S. d. Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren vor, wandelt sich das Zeitguthaben des Arbeitnehmers in einen Entgeltanspruch um. Weitere Einzelheiten dazu regelt § 8 a des Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung.

3.5 Kündigung

In Betrieben ohne Betriebsrat kann die einzelvertragliche Vereinbarung mit einer Frist von zwei Monaten zum Ende des Ausgleichszeitraums gekündigt werden. Die Regelungen des Arbeitsverhältnisses bleiben im Übrigen unberührt.

[...]

§ 7

Nachholen von witterungsbedingten Ausfallstunden

Aus Witterungsgründen in der Zeit von 1. April bis 31. Oktober ausfallende Arbeitsstunden können im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. wenn ein solcher nicht vorhanden ist, im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, innerhalb der folgenden vierzig Arbeitstage zuschlagspflichtig mit 12,5 % Zuschlag nachgeholt werden.

Dieser Mehrarbeitszuschlag ist für jede witterungsbedingte Nachholstunde zu zahlen.

[...]

§ 10

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die werktäglich über die regelmäßige Arbeitszeit nach § 3 oder über die wöchentliche Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 1 und/oder die betriebliche Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 2 hinaus geleistet wird. Bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 3 sind die über die monatliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden nach weiterer Maßgabe des § 13 Nr. 1 a) zuschlagspflichtig.

Vorstehendes gilt auch grundsätzlich für die Änderung der täglichen Arbeitszeit aus besonderen Gründen gemäß § 9.

§ 11

Nachtarbeit

Zuschlagspflichtige Nachtarbeit ist die Arbeit, die in der Zeit von 20.00 Uhr bis 5.00 Uhr geleistet wird.

§ 12

Sonn- und Feiertagsarbeit

Die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit (Sonn- und Feiertagsarbeit) ist zuschlagspflichtig. Sie darf nur angeordnet werden, wenn dies unbedingt notwendig ist und der Betriebsrat der Anordnung zugestimmt hat.

§ 13

Zuschläge

1. Die Zuschläge sind aus dem tariflichen Stundenlohn zu berechnen.

Sie betragen:

- | | |
|---|------------|
| a) für Mehrarbeit | 25 v. H., |
| Bei tariflicher Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 3 bleiben die ersten 150 auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebenen Stunden im Ausgleichszeitraum mehrarbeitszuschlagsfrei. Das gleiche gilt für die ersten dreißig nachzuarbeitenden Stunden innerhalb eines Negativsaldos. | |
| b) für Nachtarbeit | 20 v. H., |
| c) für Arbeit an Sonn- sowie gesetzlichen Feiertagen, sofern diese auf einen Sonntag fallen, | 50 v. H., |
| d) für Arbeit an Feiertagen, sofern diese nicht auf einen Sonntag fallen, | 150 v. H., |
| e) für Arbeit am Neujahrstag, am 1. Oster- und 1. Pfingstfeiertag, am 1. Mai und an den Weihnachtsfeiertagen | 200 v. H. |

2. Alle Zuschläge sind einzeln nebeneinander zu gewähren.

Abschnitt IV – Arbeitsfreistellung / Arbeitsausfall –

§ 14

Freistellung aus familiären Gründen

Grundsätzlich wird in Abweichung von § 616 BGB Lohn nur für die wirklich geleistete Arbeit gezahlt.

Hiervon gelten die folgend erschöpfend aufgezählten Ausnahmen, bei denen der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Zahlung seines Tarifstundenlohnes für 7,5 Stunden in der Winterarbeitszeit – soweit die Freistellung in der Sommerarbeitszeit erfolgt, für 8 Stunden, im Fall der Arbeitszeitverteilung gemäß § 4 für die Arbeitszeit, die für diesen Tag vorgesehen gewesen wäre –, je Arbeitstag hat:

- | | |
|--|--------------------|
| a) bei seiner Eheschließung | für 2 Arbeitstage, |
| b) bei Entbindung der Ehefrau | für 1 Arbeitstag, |
| c) beim Tode des Ehegatten oder unterhaltsberechtigter Kinder, sofern diese oder der Ehegatte in häuslicher Gemeinschaft mit ihm lebten, einschließlich des Bestattungstages | für 3 Arbeitstage, |
| d) beim Tode von nicht unterhaltsberechtigten Kindern und Geschwistern, sofern diese mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebten, einschließlich des Bestattungstages | für 2 Arbeitstage, |
| e) beim Tode von Eltern einschließlich des Bestattungstages | für 2 Arbeitstage, |
| f) bei Teilnahme an der Bestattung der unter c) und d) genannten Angehörigen, die nicht mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebten, sowie der Groß- und Schwiegereltern | für 1 Arbeitstag, |

- g) bei schweren Erkrankungen der zur häuslichen Gemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist für 1 Arbeitstag,
- h) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand innerhalb von 2 Jahren (ausgenommen betrieblich veranlasste Wohnungswechsel) für 1 Arbeitstag.

§ 15

Freistellung aus besonderen Gründen

1. Der Arbeitnehmer ist für die tatsächlich zur Erledigung der Angelegenheiten benötigte Zeit unter Zahlung seines Tariftundenlohnes in der Winterarbeitszeit für 7,5 Stunden, soweit die Freistellung in die Sommerarbeitszeit fällt, für höchstens 8 Stunden, in den Fällen einer betrieblichen Arbeitszeitverteilung gemäß § 4 höchstens für die Arbeitszeit, die an diesem Tag vorgesehen war – von der Arbeit freizustellen, wenn er

- a) den Arzt aufsuchen muss und der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist und keine Dauerbehandlung vorliegt, oder wenn er
- b) vor einem Gericht oder einer sonstigen in Ausübung amtlicher Befugnisse tätig werdenden Behörde geladen wird, sofern er keinen Anspruch auf Entschädigung hat und nicht als Beschuldigter, Angeeschuldigter, Angeklagter oder Betroffener oder als Partei im Zivilprozess oder im Verwaltungsverfahren geladen ist.

[...]

§ 17

Arbeitsausfall aus Witterungs- oder wirtschaftlichen Gründen während der Schlechtwetterzeit

1. Wird die Arbeitsleistung in dem Zeitraum vom 1. Dezember bis 31. März (Schlechtwetterzeit) aus zwingenden Witterungsgründen oder aus wirtschaftlichen Gründen unmöglich, so entfällt der Lohnanspruch. Soweit der Lohnausfall in der Schlechtwetterzeit nicht durch die Auflösung von Arbeitszeitguthaben ausgeglichen werden kann, ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit der nächsten Lohnabrechnung das Saison-Kurzarbeitergeld in der gesetzlichen Höhe zu zahlen.

2. Zwingende Witterungsgründe liegen vor, wenn atmosphärische Einwirkungen (insbesondere Regen, Schnee, Frost) oder deren Folgewirkungen so stark oder so nachhaltig sind, dass trotz einfacher Schutzvorkehrungen (insbesondere Tragen von Schutzkleidung, Abdichten der Fenster- und Türöffnungen, Abdecken von Baumaterialien und Baugeräten) die Fortführung der Bauarbeiten technisch unmöglich oder wirtschaftlich unvertretbar ist oder den Arbeitnehmern nicht zugemutet werden kann. Der Arbeitsausfall ist nicht ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht, wenn er durch Beachtung der besonderen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an witterungsabhängige Arbeitsplätze auf Baustellen vermieden werden kann.

3. Über die Einstellung, Fortsetzung oder Wiederaufnahme der Arbeit entscheidet der Arbeitgeber nach pflichtgemäßem Ermessen und, sofern ein Betriebsrat besteht, nach Beratung mit dem Betriebsrat. Die Arbeitnehmer verbleiben bei Einstellung der Arbeit so lange auf der Baustelle, bis aufgrund der voraussichtlichen Wetterentwicklung die Entscheidung des Arbeitgebers über die Wiederaufnahme oder die endgültige Einstellung der Arbeit getroffen worden ist. Diese Entscheidung ist unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zu treffen. Die Entscheidung über die endgültige Einstellung der Arbeit ist für den gesamten restlichen Arbeitstag bindend.

§ 18

Bezahlung gesetzlicher Wochenfeiertage

Der Lohnausfall für gesetzliche Wochenfeiertage ist auch dann zu vergüten, wenn die Arbeit an diesen Tagen wegen ungünstiger Witterung oder in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit aus wirtschaftlichen Gründen ausgefallen wäre.

§ 19

Tariftundenlohn

Der Tariftundenlohn im Sinne der §§ 14 – 18 versteht sich ohne Zuschläge.

Arbeitnehmer, die überwiegend im Leistungslohn (Akkord) arbeiten, erhalten einen Zuschlag von 25 v.H. auf den Tariftundenlohn.

Abschnitt V – Lohn –

§ 20

Lohngrundlage

Die allgemeine Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen für die im Dachdecker-Handwerk beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden wird von den zentralen Tarifvertragsparteien – auf Arbeitgeberseite gegebenenfalls in Vollmacht ihrer Mitgliedsverbände – getroffen.

Mit dieser Regelung wird insbesondere der Bundesecklohn festgesetzt; er ist der Tariftstundenlohn des Dachdecker-Fachgesellen der Lohngruppe II a).

§ 21

Lohngruppen

Lohngruppen-Tätigkeitsmerkmale

1. Für die nachstehende Lohngruppeneinteilung sind die jeweils dazugehörigen Tätigkeitsmerkmale maßgebend:

<u>Lohngruppe</u>	<u>Tätigkeitsbezeichnung</u>	<u>Tätigkeitsmerkmale</u>
I	Vorarbeiter im Dachdeckerhandwerk	Dies sind Arbeitnehmer, die die fachliche Voraussetzung des Dachdecker-Gesellen erfüllen oder eine gleichzusetzende Qualifikation durch mehrjährige (mindestens 6 Jahre) Tätigkeit im Dachdecker-Handwerk erfüllen und aufgrund besonderer Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen Arbeitsaufträge und Baustellenarbeiten im Rahmen der ihnen vom Arbeitgeber erteilten Aufträge sowie unter Anweisung und Beaufsichtigung nachgeordneter Arbeitnehmer anderer Lohngruppen ausführen. <u>Aufgabenbereich:</u> z.B. Anfertigen von Skizzen, Materialdispositionen, Aufmaßvorbereitung, Schreiben von Regie- und Berichtsblättern, Kenntnis und Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften.
II a)	Dachdecker-Fachgeselle	Dies sind Arbeitnehmer mit bestandener Gesellenprüfung, die danach mindestens 3 Jahre im Dachdecker-Handwerk tätig waren und aufgrund ihrer fachlichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen alle einschlägigen Arbeiten nach Anweisung fachgerecht und nach Planvorgabe selbstständig ausführen. <u>Aufgabenbereich:</u> z. B. Anfertigen von Arbeitsberichten unter Aufgliederung nach Einzelleistungen, bzw. entsprechend dem Leistungsverzeichnis; gegebenenfalls Einweisung von Hilfskräften.
II b)	Dachdecker- Geselle	Dies sind Arbeitnehmer mit bestandener Gesellenprüfung, die im Dachdecker-Handwerk tätig sind und gemäß ihrer Berufsausbildung die einschlägigen Arbeiten fachgerecht nach Anweisung ausführen, nach 18monatiger Tätigkeit als Dachdecker-Junggeselle.
II c)	Dachdecker-Junggeselle	Dies sind Arbeitnehmer in den ersten 18 Monaten nach bestandener Gesellenprüfung, die im Dachdecker-Handwerk tätig sind und gemäß ihrer Berufsausbildung die einschlägigen Arbeiten fachgerecht nach Anweisung ausführen.
III	Dachdecker- Fachhelfer	Dies sind Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung ab dem vollendeten 3. Jahr der Berufszugehörigkeit zum Dachdecker-Handwerk, die einschlägige Arbeiten nach Anweisung ausführen.
IV	Dachdecker-Helfer	Dies sind Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die im Dachdecker-Handwerk einfache Arbeiten nach Anweisung ausführen und bis zum 30. Juni 1999 eingestellt wurden:

- a) nach vollendetem 18. Lebensjahr – nach 6monatiger Berufszugehörigkeit,
- b) nach vollendetem 18. Lebensjahr – von 3 bis 6monatiger Berufszugehörigkeit,
- c) nach vollendetem 18. Lebensjahr – bis 3monatiger Berufszugehörigkeit,
- d) vor vollendetem 18. Lebensjahr – nach 6monatiger Berufszugehörigkeit,
- e) vor vollendetem 18. Lebensjahr – bis 6monatiger Berufszugehörigkeit.

Für Arbeitnehmer, die nach dem 30. Juni 1999 im Dachdeckerhandwerk eingestellt wurden:

- a) nach vollendetem 20. Lebensjahr – nach 6monatiger Berufszugehörigkeit,
- b) nach vollendetem 20. Lebensjahr – von 3 bis 6monatiger Berufszugehörigkeit,
- c) nach vollendetem 18. Lebensjahr – bis 3monatiger Berufszugehörigkeit,
- d) vor vollendetem 20. Lebensjahr – nach 6monatiger Berufszugehörigkeit,
- e) vor vollendetem 20. Lebensjahr – bis 6monatiger Berufszugehörigkeit.

2. Für die Eingruppierung eines Arbeitnehmers sind seine Berufsausbildung bzw. seine Fertigkeiten und Kenntnisse sowie die Art und Dauer seiner überwiegend ausgeübten Tätigkeit maßgebend.

§ 22

Lohnanspruch vor und nach abgeschlossener Berufsausbildung

1. Arbeitnehmer, deren Ausbildungszeit abgelaufen ist und die aus Gründen, die nicht in ihrer Person liegen, die Gesellenprüfung noch nicht ablegen konnten, haben Anspruch auf 90 % des Lohnes der Lohngruppe II b).

Der Unterschiedsbetrag zwischen diesem Lohn und dem ihnen zustehenden Tariflohn der Lohngruppe II b) ist ihnen, wenn sie die Prüfung bestehen, vom Ablauf der Ausbildungsvertragszeit an nachzuzahlen.

2. Wird die Gesellenprüfung erfolgreich vor dem Ende der Ausbildungsvertragszeit abgelegt, so ist der entsprechende Lohn mit dem auf die Gesellenprüfung folgenden Tag an zu zahlen. Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Bestehen der Gesellenprüfung.

§ 23

Minderentlohnung

Der Lohn eines Arbeitnehmers, der in seiner Leistungsfähigkeit beeinträchtigt ist und dessen Leistung ständig den an einen Arbeitnehmer normaler Leistungsfähigkeit zu stellenden Anforderungen nicht entspricht, kann nach dem Grad seiner Minderleistung untertariflich entlohnt werden.

Die Höhe seines Lohnes ist in Gegenwart und nach Anhörung des Betriebsrates, auf Wunsch eines Vertragsteiles auch von Vertretern der Landesorganisationen der Tarifvertragsparteien, zu vereinbaren. Die Vereinbarung bedarf der Schriftform und der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

§ 24

Lohn bei Auswärtsbeschäftigung

1. Es gilt der Lohn der Arbeitsstelle. Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer behalten den Anspruch auf den Tariflohn der Arbeitsstelle, auf der sie zuerst nach ihrer Einstellung gearbeitet haben, wenn der Lohn der Arbeitsstelle niedriger ist.

2. Ist der Lohn der auswärtigen Arbeitsstelle höher, so haben sie Anspruch auf diesen Tariflohn, solange sie auf dieser Arbeitsstelle arbeiten.

§ 25

Übergang von Leistungslohn auf Zeitlohn

1. Arbeitnehmer, die für die Arbeit im Leistungslohn eingestellt sind und in der Regel im Leistungslohn arbeiten, haben, wenn ihnen Arbeit im Zeitlohn zugewiesen wird, keinen Anspruch auf Zahlung des Leistungslohnes.

2. Dadurch wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 des Betriebsverfassungsgesetzes nicht berührt.

§ 26

Lohnzeitraum

Die Lohnperiode ist in der Regel der Kalendermonat, wenn nichts anderes im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vereinbart worden ist.

§ 27

Bargeldlose Lohnzahlung

Der Arbeitslohn wird grundsätzlich im Einvernehmen mit dem Betriebsrat monatlich bargeldlos gezahlt. In diesem Falle ist der Lohn auf das von dem Arbeitnehmer benannte Konto so rechtzeitig zu überweisen, dass der Arbeitnehmer spätestens am 10. Werktag des folgenden Monats über den überwiesenen Betrag verfügen kann.

Zugleich ist der Arbeitnehmer von der Überweisung und der Höhe des überwiesenen Betrages (z.B. durch Aushändigung einer Überweisungsdurchschrift) zu unterrichten.

Abschlagszahlungen können für bestimmte Zeiträume vereinbart werden. Die Abschlagszahlung muss etwa 90 v.H. des Nettolohnes betragen, den der Arbeitnehmer in dem Zeitraum verdient hat, für den die Abschlagszahlung geleistet wird.

§ 28

Art und Zeitpunkt der Lohnzahlung bei Barzahlung

1. Ist eine Barzahlung des Lohnes vereinbart worden, so ist dieser während oder unmittelbar nach dem Ende der Arbeitszeit auszuzahlen.

Wird der Lohn später als eine halbe Stunde nach Arbeitsschluss gezahlt und hat der Arbeitgeber die Verspätung zu vertreten, so hat er für jede angefangene Stunde, um die sich die Auszahlung verzögert, dem Arbeitnehmer den vollen Lohn zu zahlen.

2. Erkrankten Arbeitnehmern ist der Lohn auf Verlangen unverzüglich zu übersenden.

§ 29

Lohnabrechnung

1. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer eine schriftliche Abrechnung über Lohn, Zulagen und Abzüge bis spätestens am 10. Werktag nach Abschluss der Lohnperiode zu übergeben.

Bei einer Arbeitszeitverteilung nach § 4 Ziff. 2 sind dem Arbeitnehmer in der Lohnabrechnung darüber hinaus seine saldierten Arbeitsstunden mitzuteilen. Im Falle der betrieblichen Arbeitszeitverteilung gemäß § 4 Nr. 3 ist § 4 Nr. 3.3 Abs. 2 zu beachten.

2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, zwei Tage nach Abschluss der Lohnperiode dem Arbeitgeber die Unterlagen für die Lohnabrechnung auszuhändigen.

3. Werden Abschlagszahlungen geleistet, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Abschlagsaufstellung zu übergeben, aus der die Zahl der Arbeitsstunden hervorgeht, die der Arbeitnehmer in der Zeit geleistet hat, für die die Abschlagszahlung geleistet wird; dies gilt nicht für den Fall bargeldloser Zahlung.

§ 30

Leistungslohn

1. Wird der Arbeitnehmer im Leistungslohn beschäftigt, so hat der Arbeitgeber monatlich eine Abschlagszahlung zu leisten, deren Höhe mindestens dem Zeitlohn entspricht.

2. Die endgültige Abrechnung (§ 29) ist dem Arbeitnehmer spätestens 2 Wochen nach Fertigstellung der Arbeit zu übergeben.

Wird der Arbeitnehmer mit der Fertigstellung der Arbeit länger als einen Monat beschäftigt, so ist ihm monatlich eine Zwischenabrechnung über die geleisteten Arbeiten und Abschlagszahlungen zu übergeben.

3. Bei Arbeiten im Leistungslohn ist dem Arbeitnehmer der Tariflohn seiner Lohngruppe garantiert.

§ 31

Verbot der Abgeltung; Abtretung von Lohnansprüchen

1. Die Abgeltung von Zuschlägen und Zulagen, wie Wegegelder und Auslösungen, durch erhöhten Lohn oder Leistungs- oder Akkordwerte ist unzulässig.

2. Die Abtretung und Verpfändung von Lohnansprüchen ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

[...]

Abschnitt VI – Erschwerte Arbeit –

§ 33

Erschwerniszuschläge

1. Jeder Arbeitnehmer hat für die Zeit, in der er einen Dachdeckerfahrstuhl anbringt, im Fahrstuhl arbeitet und den Fahrstuhl wieder entfernt, einen Anspruch auf einen Zuschlag von 50 v.H. auf den Tariftstundenlohn.

2. Außer bei den in Ziffer 1 genannten Fällen ist ein Zuschlag von 50 v.H. auch dann zu zahlen, wenn durch die Art der Arbeiten eine vergleichbare Erschwernis gegeben ist.

3. Die Höhe eines Bauwerkes gilt im Dachdeckerhandwerk nicht als besondere Erschwernis im Sinne der Zuschlagspflicht.

4. Für eine nicht berufsspezifische Arbeit kann ein Zuschlag vereinbart werden, sofern diese Arbeit mit einer außergewöhnlichen Erschwernis verbunden ist.

5. Anspruch auf einen Erschwerniszuschlag in Höhe von 20 v.H. seines Tariftstundenlohnes hat der Arbeitnehmer bei Arbeiten, bei denen das Tragen einer Schutzmaske aus Gründen des Gesundheitsschutzes erforderlich ist oder aufgrund einschlägiger Unfallverhütungsvorschriften vorgeschrieben ist;

Anspruch auf 10 v.H. hat er beim Tragen eines Schutzanzuges.

Beim Tragen von Schutzanzug und Schutzmaske ist der Erschwerniszuschlag in Höhe von 20 v.H. zu gewähren.

6. Der Anspruch auf vorstehende Zuschläge setzt voraus, dass der Arbeitnehmer die einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften einhält und die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Schutzausrüstungen bzw. Schutzeinrichtungen trägt bzw. anwendet.

Abschnitt VII – Auswärtsbeschäftigung –

[...]

§ 35

Auswärtsbeschäftigung bei täglicher Rückkehr

1. Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer, die täglich zu ihrem Wohnort zurückkehren, haben Anspruch auf Erstattung des anfallenden Fahrgeldes sowie der durch die Auswärtsbeschäftigung bedingten höheren Kosten, im Rahmen der steuerlichen Freibeträge bis zu deren Obergrenze.

Diese Erstattungsleistungen werden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Betriebsrat vereinbart.

Soweit die gewährten Fahrtkostenabgeltungen zu versteuern sind, hat der Arbeitgeber von der Möglichkeit der Pauschalversteuerung nach § 40 Abs. 2 EStG Gebrauch zu machen; eine Überwälzung der entrichteten Steuer auf den Arbeitnehmer ist unwirksam. Dies gilt auch, soweit eine kostenlose Beförderung (Ziff. 4) als Sachbezug zu versteuern ist.

2. Die tägliche Rückkehr zum Wohnort ist zumutbar, wenn der Zeitaufwand für den Weg von der Mitte des Wohnortes zur Baustelle bei Benutzung des zeitlich günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels nicht mehr als 1 Stunde beträgt.

3. Legt der Arbeitnehmer, obschon die tägliche Rückkehr nicht mehr zumutbar ist, den Weg zurück, so wird ihm der über 1 Stunde hinaus anfallende Zeitaufwand mit dem Tariftundenlohn ohne Zuschlag vergütet.

4. Ein Anspruch auf Fahrgelderstattung besteht dann nicht, wenn die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung auf einem für die Personenbeförderung zugelassenen Fahrzeug des Arbeitgebers gegeben wird.

5. Für die Berücksichtigung besonderer örtlicher Verhältnisse können die zuständigen Tarifvertragsparteien hinsichtlich der Berechnung der Entfernungen regional besondere Bestimmungen vereinbaren.

§ 36

Auswärtsbeschäftigung ohne tägliche Rückkehr

1. Anspruch und Höhe der Auslösung

Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsstelle so weit von ihrem Wohnort entfernt ist, dass ihnen die tägliche Rückkehr von der Baustelle zum Wohnort nicht zumutbar ist, haben für jeden Kalendertag, an dem sie wegen der Auswärtsbeschäftigung einen getrennten Haushalt führen müssen, Anspruch auf Auslösung in Höhe des 3-fachen Stundenlohnes der Lohngruppe II a).

2. Entfall des Auslösungsanspruches

Der Anspruch auf Auslösung entfällt

- a) bei ambulanter Behandlung nach 7 Tagen,
- b) während eines Krankenhausaufenthaltes mit Ausnahme des Tages der Aufnahme,
- c) für die Tage, an denen der Arbeitnehmer ganz oder teilweise die Arbeit schuldhaft versäumt,
- d) während des Urlaubs.

Bei einem Krankenhausaufenthalt sind jedoch dem Arbeitnehmer, wenn er seine Unterkunft aufrecht erhält, die Unterkunftskosten bis zur Dauer von 14 Tagen, höchstens jedoch bis zu einem 1/2 Tariftundenlohn der Lohngruppe II a) kalendertäglich weiter zu zahlen.

3. Reisekosten- und Reisezeitvergütung

Ein auswärts beschäftigter Arbeitnehmer, dem die tägliche Rückkehr zum Wohnort nicht zumutbar ist, hat Anspruch auf Zahlung der Reisekosten vom Wohnort zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück sowie auf Vergütung seines Tariftundenlohnes ohne Zuschlag für die erforderliche Reisezeit.

Dies gilt auch, wenn er vom Betrieb oder von einer anderen auswärtigen Arbeitsstelle aus auf einer auswärtigen Arbeitsstelle eingesetzt wird. Der Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer fristlos entlassen wird oder ohne Einhaltung der Kündigungsfrist aus dem Betrieb ausscheidet.

4. Fahrtkostenerstattung

Die Höhe einer Fahrtkostenerstattung richtet sich nach dem jeweiligen günstigsten Tarif öffentlicher Verkehrsmittel. Dies gilt auch für die notwendige Gepäckbeförderung.

§ 37

Wochenendheimfahrten

1. Ein Arbeitnehmer, dem eine Auslösung zu zahlen ist, hat nach Ablauf von 2 Wochen und jeweils nach Ablauf weiterer 2 Wochen einer ununterbrochenen Tätigkeit auf einer oder mehreren Baustellen des Betriebes Anspruch auf freie Wochenendheimfahrt zu seinem Wohnort und zurück zur Baustelle.

2. Der Arbeitgeber hat die Fahrtkosten zu bezahlen und den Arbeitnehmer unter Fortfall des Lohnes gemäß nachfolgender Staffelung von der Arbeitsleistung freizustellen:

- | | |
|--|-----------------|
| a) bei einer Entfernung bis zu 100 km an | 1 Arbeitstag, |
| b) bei einer Entfernung bis zu 250 km an | 2 Arbeitstagen, |
| c) bei einer Entfernung von mehr als 250 km an | 3 Arbeitstagen. |

3. Die Fahrtkostenbezahlung entfällt, wenn die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung auf einem für die Personenbeförderung zugelassenen Fahrzeug des Arbeitgebers gegeben wird.

Abschnitt VIII – Urlaub –

§ 38*

Urlaubsdauer

1. Der Jahresurlaub beträgt:

- | | |
|---|-----------------|
| a) für Arbeitnehmer vor vollendetem 18. Lebensjahr | 25 Arbeitstage, |
| b) für Arbeitnehmer nach vollendetem 18. Lebensjahr | 27 Arbeitstage, |
| c) für Arbeitnehmer nach dem vollendeten 30. Lebensjahr | 30 Arbeitstage. |
- d) Schwerbehinderte im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen erhalten jeweils einen zusätzlichen Urlaub nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.

Samstage gelten nicht als Arbeitstage.

2. Soweit in gesetzlichen Bestimmungen eine längere Urlaubsdauer festgelegt ist, gelten diese Bestimmungen.

3. Der Arbeitnehmer hat einen Teilurlaub von mindestens 1/3 seines Jahresurlaubs in den Monaten Januar, Februar, März oder Dezember des Kalenderjahres zu nehmen (Winterurlaub), wobei der Anspruch auf eine zusammenhängende Gewährung des gesetzlichen Mindesturlaubs nach dem Bundesurlaubsgesetz nicht berührt werden darf; die Teilurlaubsregelung nach vorstehender Maßgabe bedarf einer betrieblichen Regelung unter Mitbestimmung des Betriebsrates.

4. Der Arbeitnehmeranteil an der Winterbeschäftigungsumlage (2,5 % der umlagefähigen Bruttoarbeitsentgelte der gewerblichen Arbeitnehmer) beträgt nach der Winterbeschäftigungs-Verordnung 0,8 %. Er wird finanziert durch die Einbringung von zwei Urlaubstagen des Jahresurlaubs oder nach betrieblicher Vereinbarung durch Abzug vom Lohn.

Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr über bestanden, sind in diesem Falle dem Arbeitnehmer nach jeweils drei Monaten des bestehenden Arbeitsverhältnisses 0,5 Urlaubstage anzurechnen.

§ 39

Wartezeit

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

§ 40

Urlaubsjahr

1. Für das Lebensalter und die Betriebszugehörigkeit ist der 1. Januar des Urlaubsjahres maßgebend.
2. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

§ 41

Teilurlaub

Beginnt und/oder endet das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers zum Betrieb innerhalb des Urlaubsjahres, so steht ihm ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden Monat zu, in dem das Arbeitsverhältnis wenigstens 12 Arbeitstage bestand.

Arbeitnehmer, die nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres ausscheiden, behalten ihren gesetzlichen Mindest-Jahresurlaubsanspruch.

[...]

§ 43

Höhe und Berechnung des Urlaubsentgelts

1. Das für jeden Urlaubstag zu zahlende Urlaubsentgelt ist folgendermaßen zu errechnen:

Der Bruttolohn der letzten abgerechneten 6 Monate vor Urlaubsantritt wird durch die Zahl 130 (Divisor) geteilt.

2. Bei kürzerer Betriebszugehörigkeit als 6 Monate beträgt der Divisor 22 je Monat.

3. Unverschuldete Fehltage, wie Krankheitstage außerhalb des gesetzlichen Lohnfortzahlungszeitraumes, Schlechtwetter- oder Kurzarbeitszeiten, witterungsbedingte Ausfallzeiten usw. mindern den Divisor und sind jeweils von der Zahl 130 bzw. 22 (Divisor) abzuziehen; selbstverschuldete Fehltage („Bummeltage“) mindern den Divisor nicht.

4. „Bruttolohn“ im Sinne der vorstehenden Ziffern ist

* BAG Urt. v. 20. März 2012 – 9 AZR 529/10 –

a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte oder die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG versteuert werden,

b) der nach §§ 40 a und 40 b EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn mit Ausnahme des Beitrages für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer (§ 7 Nr. 1 und 5 des Tarifvertrages über das Verfahren für den Lohnausgleich, die Zusatzversorgung und den Beitragseinzug für die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk) sowie des Beitrages für die tarifliche Zusatzversorgung der Dienstpflichtigen (§ 5 Nr. 1 des Tarifvertrages über das Verfahren für die Zusatzversorgung der Dienstpflichtigen im Dachdeckerhandwerk) sowie des Beitrages zu einer Gruppenunfallversicherung,

c) der nach § 3 Nr. 39 EStG bei geringfügiger Beschäftigung steuerfreie Bruttoarbeitslohn.

Das zusätzliche Urlaubsgeld nach § 44 und das Ausfallgeld nach dem TV Beschäftigungsförderung gehören nicht zum Bruttolohn.

§ 44

Zusätzliches Urlaubsgeld

Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes in Höhe von 25 % des Urlaubsentgelts nach § 43.

§ 45

Rückforderung überbezahlter Urlaubsvergütung

Scheidet ein Arbeitnehmer aufgrund eigener Kündigung innerhalb von 4 Wochen nach Urlaubsende aus dem Arbeitsverhältnis aus und hat er bis zu diesem Zeitpunkt mehr Urlaub erhalten, als ihm nach §§ 38 und 41 im Kalenderjahr zusteht, so bleibt die Urlaubsvergütung für den gesetzlichen Urlaubsanspruch unberührt.

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber in dieser Frist einen Rückforderungsanspruch. Er kann mit restlichen Lohnforderungen des Arbeitnehmers unter Beachtung der Pfändungsfreigrenzen aufgerechnet werden.

§ 46

Fälligkeit und Abgeltung der Urlaubsvergütung

1. Das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld werden fällig, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub antritt oder aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet bzw. wenn der Arbeitnehmer verstirbt. Im letzteren Falle haben die Hinterbliebenen ihre Erbberechtigung nachzuweisen.

2. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er von dem Arbeitgeber, bei dem der Urlaub im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis fällig gewesen wäre, durch Auszahlung des Urlaubsentgelts und des zusätzlichen Urlaubsgeldes abzugelten.

[...]

§ 48

Verfall und Übertragung von Urlaubsansprüchen

Der Urlaubsanspruch verfällt am 31. März des nächsten Jahres, es sei denn, er wird im beiderseitigen Einvernehmen der Parteien des Arbeitsverhältnisses mit schriftlicher Bestätigung weiter übertragen, längstens jedoch bis zum 31. Dezember.

Abschnitt IX – Beendigung des Arbeitsverhältnisses –

[...]

§ 50

Kündigung wegen ungünstiger Witterung

Das Arbeitsverhältnis kann in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. März (Schlechtwetterzeit) nicht aus Witterungsgründen gekündigt werden.

[...]

§ 52

Freistellung zur Arbeitssuche

Nach der Kündigung durch den Arbeitgeber hat dieser dem Arbeitnehmer auf Verlangen die zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle erforderliche Zeit, längstens jedoch zwei Stunden, unter Fortzahlung des Lohnes zu gewähren. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer nachzuweisen, dass er diese Zeit für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle verwendet hat.

Im Übrigen bleibt der Freistellungsanspruch gemäß § 629 BGB unberührt.

[...]

Abschnitt X – Ausschlussfristen –

§ 54

Ausschlussfristen

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.
2. Lehnt die Gegenpartei den schriftlich geltend gemachten Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers, die während eines anhängigen Kündigungsschutzverfahrens fällig werden und von seinem Ausgang abhängen. Für diese Ansprüche beginnt die Verfallfrist von 2 Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.
3. Die Ziffern 1 und 2 gelten nicht für Ansprüche auf Guthabenstunden aus Arbeitszeitkonten für die Schlechtwetterzeit und solchen, die mit ihnen im Zusammenhang stehen.

[...]

§ 60

Inkrafttreten und Beendigung

Dieser Rahmentarifvertrag tritt am 1. Januar 1991 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum 31. Mai, erstmals zum 31. Mai 2007 gekündigt werden. Nach diesem Datum beträgt die Kündigungsfrist einen Monat zum Monatsende.

Anlage 41

(zu § 10 Absatz 5)

Auszug aus dem

Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk – Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik – vom 27. November 1990, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 22. Mai 2002

Abschnitt I – Geltungsbereich –

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle gewerblichen Arbeitnehmer, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

[...]

Abschnitt III – Arbeitszeit / Zeitzuschläge –

§ 3

Arbeitszeit

1. Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Kalenderjahr beträgt 39 Stunden.

2. In der Zeit von der 1. bis zur 17. Kalenderwoche sowie von der 49. Kalenderwoche bis zum Jahresende beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 37,5 Stunden.

In der Zeit von der 18. bis zur 48. Kalenderwoche beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden.

3. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt von der 18. bis zur 48. Kalenderwoche montags bis freitags 8 Stunden, in der übrigen Zeit montags bis freitags 7,5 Stunden.

§ 4

Arbeitszeitverteilung / Arbeitszeitausgleich

1. Umverteilung der wöchentlichen Arbeitszeit

Die Wochenarbeitszeit kann nach den betrieblichen Erfordernissen und den jahreszeitlichen Licht- und Witterungsverhältnissen im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat auf die Werktage derselben Woche umverteilt werden.

2. Ausgleich ausfallender Arbeitszeit

Die regelmäßige oder an einzelnen Werktagen ausfallende Arbeitszeit kann durch Verlängerung der Arbeitszeit ohne Mehrarbeitszuschlag an anderen Werktagen innerhalb von drei zusammenhängenden Lohnabrechnungszeiträumen durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat durch Vor- oder Nacharbeit ausgeglichen werden. Für gesetzliche Wochenfeiertage ist eine Arbeitszeit von 7,5 Stunden (Winterarbeitszeit) bzw. von 8 Stunden (Sommerarbeitszeit) maßgeblich.

In der Vereinbarung kann mit Zustimmung des Arbeitnehmers die Übertragung von Plus- und Minusstunden geregelt werden, die durch Abweichung von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entstanden sind.

Für die Lohnabrechnung gilt § 29 Ziff. 1.

3. Betriebliche Arbeitszeitverteilung in einem zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum

3.1 Durchführung

Durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung, kann in der Zeit vom 1. Juni bis zum 31. Mai des Folgejahres (Ausgleichszeitraum) eine von der tariflichen Arbeitszeitverteilung abweichende Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage ohne Mehrarbeitszuschlag vereinbart werden, wenn gleichzeitig ein Monatslohn nach § 4 Nr. 3.2 gezahlt wird. Aus dieser Betriebsvereinbarung bzw. der einzelvertraglichen Vereinbarung muss sich ergeben, in welchem Umfang, in welcher Form und mit welcher Ankündigungsfrist die jeweilige werktägliche Arbeitszeit festgelegt wird.

In die Arbeitszeitverteilung darf der Samstag nicht regelmäßig mit einbezogen werden.

Der Arbeitgeber kann innerhalb des Ausgleichszeitraums bis zu 150 Arbeitsstunden vor- und 30 Arbeitsstunden nacharbeiten lassen. Die Anzahl, Lage und die Verteilung dieser Arbeitsstunden im Ausgleichszeitraum ist im Ein-

vernehmen mit dem Betriebsrat oder, wenn kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer festzulegen.

Ein Verbrauch von Stunden aus dem Ausgleichskonto ist in der Zeit vom 1. November bis zum 31. März des Folgejahres ausgeschlossen, sofern der tarifliche Anspruch auf Überbrückungsgeld nach § 17 Nr. 4 RTV noch nicht verbraucht ist.

3.2 Monatslohn / regelmäßige Arbeitszeit

Bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung gemäß § 4 Nr. 3.1 wird während des gesamten Ausgleichszeitraums unabhängig von der tatsächlichen monatlichen Arbeitszeit in den Monaten Mai -November ein Monatslohn in Höhe von 174 Effektivstundenlöhnen und in den Monaten Dezember – April ein Monatslohn in Höhe von 162 Effektivstundenlöhnen gezahlt. Hiervon ausgenommen sind Zeiten der Überbrückungsgeldzahlung nach § 17. Die vorgenannten Stundenzahlen entsprechen zugleich der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit.

3.3 Arbeitszeitkonto (Ausgleichskonto)

Für jeden Arbeitnehmer wird ein individuelles Ausgleichskonto eingerichtet. Auf diesem Ausgleichskonto ist die Differenz zwischen der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit und den tatsächlich geleisteten Stunden für jeden Arbeitnehmer gutzuschreiben bzw. zu belasten. Zeiten, in denen ohne Arbeitsleistung Vergütung oder Vergütungsersatz gezahlt wird, bleiben bei der Bestimmung der Plus- und Minusstunden außer Betracht. Von der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit sind daher Zeiten abzuziehen, für die Vergütung oder Vergütungsersatz ohne Arbeitsleistung gezahlt wurde. Es ist die Arbeitszeit in Abzug zu bringen, die ohne die Arbeitsverhinderung geleistet worden wäre. Bei gesetzlichen Wochenfeiertagen und bei Freistellungstagen gem. § 14 sind für jeden Ausfalltag 8 Stunden während der Sommerarbeitszeit bzw. 7,5 Stunden in der Winterarbeitszeit abzuziehen. Der so ermittelte Differenzbetrag ist mit der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zu vergleichen und die Differenz in das Arbeitszeitkonto einzustellen.

Die monatlichen Plus- und Minusstunden sind neben den saldierten und den kumulierten Gesamt-Gut- bzw. Minusstunden des Arbeitszeitkontos auf der monatlichen Lohnabrechnung gesondert auszuweisen.

Das Arbeitszeitguthaben und der dafür einbehaltene Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 150 Stunden, die Arbeitszeitschuld und der dafür bereits gezahlte Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 30 Stunden überschreiten. Wird ein Guthaben von 150 Stunden erreicht, so ist der Lohn für die darüber hinausgehenden Stunden neben dem Monatslohn auszus zahlen.

3.4 Abrechnung Ausgleichszeitraum

Am Ende des Ausgleichszeitraums ist das Ausgleichskonto abzurechnen. Es soll zu diesem Zeitpunkt ausgeglichen sein. Besteht zu diesem Zeitpunkt ein Zeitguthaben, kann dieses nach Wahl des Arbeitnehmers entweder zur Auszahlung gebracht werden oder unter Anrechnung auf das zuschlagsfreie Vorarbeitsvolumen in den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen und dort ausgeglichen werden. Die Auszahlung der Gutstunden erfolgt mit dem vertraglich vereinbarten Lohn zuzüglich eines 25%-igen Mehrarbeitszuschlages, es sei denn, diese wurden bereits im Rahmen der Gesamt-Gutstunden-Erfassung als zuschlagspflichtige Mehrarbeit erfasst; in letzterem Falle entfällt der Anspruch auf den stundenbezogenen Zuschlag. Eine Zeitschuld des Arbeitnehmers ist in den nächsten Ausgleichszeitraum zu übertragen. Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers sind etwaige Mehr- oder Minusstunden inklusive Zuschlägen auszugleichen.

3.5 Absicherung des Ausgleichskontos

Durch den Arbeitgeber ist in geeigneter Weise auf seine Kosten sicherzustellen, dass das Zeitguthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann.

Wird ein Antrag auf Insolvenz gestellt oder liegt ein sonstiges Ereignis i. S. d. Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren vor, wandelt sich das Zeitguthaben des Arbeitnehmers in einen Entgeltanspruch um. Weitere Einzelheiten dazu regelt § 8 Nr. 11b) des Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung.

Kann der Arbeitgeber Minusstunden des Arbeitnehmers bei dessen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zeitbedingt nicht mehr ausgleichen, so erhält der Arbeitgeber das Recht, die Ansprüche gemäß § 4 Nr. 3.4 unmittelbar gegenüber der Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk geltend zu machen. Bei Anspruchsstellung hat er seine Anspruchsberechtigung in geeigneter Weise nachzuweisen. Einzelheiten hierzu regelt § 8 Nr. 12 des Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung.

3.6 Kündigung

In Betrieben ohne Betriebsrat kann die einzelvertragliche Vereinbarung mit einer Frist von zwei Monaten zum Ende des Ausgleichszeitraums gekündigt werden. Die Regelungen des Arbeitsverhältnisses bleiben im Übrigen unberührt.

[...]

§ 7

Nachholen von witterungsbedingten Ausfallstunden

Aus Witterungsgründen in der Zeit von 1. April bis 31. Oktober ausfallende Arbeitsstunden können im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. wenn ein solcher nicht vorhanden ist, im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, innerhalb der folgenden vierzig Arbeitstage zuschlagspflichtig mit 12,5 % Zuschlag nachgeholt werden.

Dieser Mehrarbeitszuschlag ist für jede witterungsbedingte Nachholstunde zu zahlen.

[...]

§ 10

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die werktäglich über die regelmäßige Arbeitszeit nach § 3 oder über die wöchentliche Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 1 und/oder die betriebliche Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 2 hinaus geleistet wird. Bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 3 sind die über die monatliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden nach weiterer Maßgabe des § 13 Nr. 1 a) zuschlagspflichtig.

Vorstehendes gilt auch grundsätzlich für die Änderung der täglichen Arbeitszeit aus besonderen Gründen gemäß § 9.

§ 11

Nachtarbeit

Zuschlagspflichtige Nachtarbeit ist die Arbeit, die in der Zeit von 20.00 Uhr bis 5.00 Uhr geleistet wird.

§ 12

Sonn- und Feiertagsarbeit

Die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit (Sonn- und Feiertagsarbeit) ist zuschlagspflichtig. Sie darf nur angeordnet werden, wenn dies unbedingt notwendig ist und der Betriebsrat der Anordnung zugestimmt hat.

§ 13

Zuschläge

1. Die Zuschläge sind aus dem tariflichen Stundenlohn zu berechnen.

Sie betragen:

- | | |
|---|-----------|
| a) für Mehrarbeit | 25 v. H., |
| Bei tariflicher Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 3 bleiben die ersten 150 auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebenen Stunden im Ausgleichszeitraum mehrarbeitszuschlagsfrei. Das gleiche gilt für die ersten dreißig nachzuarbeitenden Stunden innerhalb eines Negativsaldos. | |
| b) für Nachtarbeit | 20 v. H., |
| c) für Arbeit an Sonn- sowie gesetzlichen Feiertagen, sofern diese auf einen Sonntag fallen, | 50 v. H., |
| d) für Arbeit an Feiertagen, sofern diese nicht auf einen Sonntag fallen, 1 | 50 v. H., |
| e) für Arbeit am Neujahrstag, am 1. Oster- und 1. Pfingstfeiertag, am 1. Mai und an den Weihnachtsfeiertagen | 200 v. H. |

2. Alle Zuschläge sind einzeln nebeneinander zu gewähren.

Abschnitt IV – Arbeitsfreistellung / Arbeitsausfall –

§ 14

Freistellung aus familiären Gründen

Grundsätzlich wird in Abweichung von § 616 BGB Lohn nur für die wirklich geleistete Arbeit gezahlt.

Hiervon gelten die folgend erschöpfend aufgezählten Ausnahmen, bei denen der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Zahlung seines Tarifstundenlohnes für 7,5 Stunden in der Winterarbeitszeit – soweit die Freistellung in der Sommerarbeitszeit erfolgt, für 8 Stunden, im Fall der Arbeitszeitverteilung gemäß § 4 für die Arbeitszeit, die für diesen Tag vorgesehen gewesen wäre –, je Arbeitstag hat:

- | | |
|--|--------------------|
| a) bei seiner Eheschließung | für 2 Arbeitstage, |
| b) bei Entbindung der Ehefrau | für 1 Arbeitstag, |
| c) beim Tode des Ehegatten oder unterhaltsberechtigter Kinder, sofern diese oder der Ehegatte in häuslicher Gemeinschaft mit ihm lebten, einschließlich des Bestattungstages | für 3 Arbeitstage, |
| d) beim Tode von nicht unterhaltsberechtigten Kindern und Geschwistern, sofern diese mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebten, einschließlich des Bestattungstages | für 2 Arbeitstage, |
| e) beim Tode von Eltern einschließlich des Bestattungstages | für 2 Arbeitstage, |
| f) bei Teilnahme an der Bestattung der unter c) und d) genannten Angehörigen, die nicht mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebten, sowie der Groß- und Schwiegereltern | für 1 Arbeitstag, |

- g) bei schweren Erkrankungen der zur häuslichen Gemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist für 1 Arbeitstag,
- h) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand innerhalb von 2 Jahren (ausgenommen betrieblich veranlasste Wohnungswechsel) für 1 Arbeitstag.

§ 15

Freistellung aus besonderen Gründen

1. Der Arbeitnehmer ist für die tatsächlich zur Erledigung der Angelegenheiten benötigte Zeit unter Zahlung seines Tariftstundenlohnes in der Winterarbeitszeit für 7,5 Stunden, soweit die Freistellung in die Sommerarbeitszeit fällt, für höchstens 8 Stunden, in den Fällen einer betrieblichen Arbeitszeitverteilung gemäß § 4 höchstens für die Arbeitszeit, die an diesem Tag vorgesehen war – von der Arbeit freizustellen, wenn er

- a) den Arzt aufsuchen muss und der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist und keine Dauerbehandlung vorliegt, oder wenn er
- b) vor einem Gericht oder einer sonstigen in Ausübung amtlicher Befugnisse tätig werdenden Behörde geladen wird, sofern er keinen Anspruch auf Entschädigung hat und nicht als Beschuldigter, Angeeschuldigter, Angeklagter oder Betroffener oder als Partei im Zivilprozess oder im Verwaltungsverfahren geladen ist.

[...]

§ 17

Überbrückungsgeld

1. Wird die Arbeitsleistung in dem Zeitraum vom 1. Januar bis 31. März und vom 1. November bis 31. Dezember (Schlechtwetterzeit) ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe unmöglich, so entfällt der Lohnanspruch.

2. Zwingende Witterungsgründe im Sinne der Nr. 1 liegen vor, wenn atmosphärische Einwirkungen (insbesondere Regen, Schnee, Frost) oder deren Folgewirkungen so stark und so nachhaltig sind, dass trotz einfacher Schutzvorkehrungen (insbesondere Tragen von Schutzkleidung, Abdichten der Fenster- und Türöffnungen, Abdecken von Baumaterialien und Baugeräten) die Fortführung der Bauarbeiten technisch unmöglich oder wirtschaftlich unverträglich ist oder den Arbeitnehmern nicht zugemutet werden kann. Der Arbeitsausfall ist ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht, wenn er trotz Beachtung der besonderen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an witterungsabhängige Arbeitsplätze auf Baustellen nicht vermieden werden kann.

3. Über die Einstellung, Fortsetzung oder Wiederaufnahme der Arbeit entscheidet der Arbeitgeber nach Beratung mit dem Betriebsrat.

Die Arbeitnehmer verbleiben bei Einstellung der Arbeit so lange auf der Baustelle, bis aufgrund der voraussichtlichen Wetterentwicklung die Entscheidung des Arbeitgebers gemäß Abs. 1 über die Wiederaufnahme oder die endgültige Einstellung der Arbeit getroffen worden ist. Diese Entscheidung ist unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zu treffen. Die Entscheidung über die endgültige Einstellung der Arbeit ist für den gesamten restlichen Arbeitstag bindend. Bei anschließender Wetterbesserung wird Überbrückungsgeld gemäß Nr. 4 auch dann für den gesamten restlichen Arbeitstag gezahlt, wenn nach der endgültigen Einstellung der Arbeit eine Wiederaufnahme der Arbeit möglich gewesen wäre.

4. Wird in der Schlechtwetterzeit die Arbeit ausschließlich aus zwingenden Witterungsgründen an einem Tag mindestens für 1 Stunde eingestellt, so erhält der Arbeitnehmer zur Minderung seiner Lohneinbußen (Nr. 1) für jede Ausfallstunde, höchstens für 120 Ausfallstunden in jedem Kalenderjahr, ein Überbrückungsgeld. Für vorgesehene, aber nicht geleistete Überstunden erhält der Arbeitnehmer kein Überbrückungsgeld.

Auf die Zahl von 120 Ausfallstunden werden diejenigen Ausfallstunden angerechnet, für die der Arbeitnehmer in einem Betrieb, der nicht vom betrieblichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst wird, eine Winterausfallgeldvorausleistung gemäß § 74 Abs. 2 Arbeitsförderungsgesetz erhalten hat.

Das Überbrückungsgeld beträgt 75 % des durchschnittlichen Stundenlohnes. Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Überbrückungsgeldes ist für die Monate Januar, Februar und März der durchschnittliche Stundenlohn, den der Arbeitnehmer in den Monaten Mai bis Oktober des vorangegangenen Jahres erzielt hat.

In den Monaten November und Dezember erhöht sich dieser durchschnittliche Stundenlohn um den Prozentsatz, um den sich der Bundesecklohn der Lohngruppe II a) im laufenden Kalenderjahr erhöht hat.

Die Lohnausgleichskasse hat die von ihr auf diese Weise ermittelte Berechnungsbasis für das Überbrückungsgeld und dessen Höhe dem Betrieb rechtzeitig mitzuteilen.

In den Fällen, in denen der durchschnittliche Stundenlohn gemäß Absätze 3 und 4 nicht ermittelt werden kann, wird als Berechnungsbasis für das Überbrückungsgeld der vereinbarte Stundenlohn zugrunde gelegt. Bei Arbeitnehmern, die für die Ausfallstunden Leistungslohn (Akkordlohn) erhalten hätten, beträgt das Überbrückungsgeld 75 v.H. des vereinbarten Stundenlohnes zuzüglich 25 v.H.

Das Überbrückungsgeld wird von der 71. bis zur 120. Ausfallstunde als Vorschuss auf das Urlaubsentgelt (§ 43) einschließlich des zusätzlichen Urlaubsgeldes (§ 44) gezahlt.

5. Die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien bestehende „Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk“ (Kasse) hat die Aufgabe, die Auszahlung des Überbrückungsgeldes an den Arbeitnehmer für die 1. bis zur 120. Ausfallstunde durch Erstattung an den auszahlenden Betrieb zu sichern.

Der Arbeitgeber hat zur Aufbringung der Mittel 3,38 % der monatlichen Bruttolohnsumme an die Kasse abzuführen. Die Kasse hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern. Die Einzahlung des Beitrages, dessen Verwaltung sowie die Erstattung des Überbrückungsgeldes an den Arbeitgeber werden in dem Tarifvertrag über die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk geregelt.

§ 18

Bezahlung gesetzlicher Wochenfeiertage

Der Lohnausfall für gesetzliche Wochenfeiertage ist auch dann zu vergüten, wenn die Arbeit wegen ungünstiger Witterung ausgefallen wäre.

§ 19

Tarifstundenlohn

Der Tarifstundenlohn im Sinne der §§ 14 – 18 versteht sich ohne Zuschläge.

Arbeitnehmer, die überwiegend im Leistungslohn (Akkord) arbeiten, erhalten einen Zuschlag von 25 v.H. auf den Tarifstundenlohn.

Abschnitt V – Lohn –

§ 20

Lohngrundlage

Die allgemeine Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen für die im Dachdecker-Handwerk beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden wird von den zentralen Tarifvertragsparteien – auf Arbeitgeberseite gegebenenfalls in Vollmacht ihrer Mitgliedsverbände – getroffen.

Mit dieser Regelung wird insbesondere der Bundesecklohn festgesetzt; er ist der Tarifstundenlohn des Dachdecker-Fachgesellen der Lohngruppe II a).

§ 21

Lohngruppen

Lohngruppen-Tätigkeitsmerkmale

1. Für die nachstehende Lohngruppeneinteilung sind die jeweils dazugehörigen Tätigkeitsmerkmale maßgebend:

<u>Lohngruppe</u>	<u>Tätigkeitsbezeichnung</u>	<u>Tätigkeitsmerkmale</u>
I	Vorarbeiter im Dachdeckerhandwerk	Dies sind Arbeitnehmer, die die fachliche Voraussetzung des Dachdecker-Gesellen erfüllen oder eine gleichzusetzende Qualifikation durch mehrjährige (mindestens 6 Jahre) Tätigkeit im Dachdecker-Handwerk erfüllen und aufgrund besonderer Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen Arbeitsaufträge und Baustellenarbeiten im Rahmen der ihnen vom Arbeitgeber erteilten Aufträge sowie unter Anweisung und Beaufsichtigung nachgeordneter Arbeitnehmer anderer Lohngruppen ausführen. <u>Aufgabenbereich:</u> z.B. Anfertigen von Skizzen, Materialdispositionen, Aufmaßvorbereitung, Schreiben von Regie- und Berichtsblättern, Kenntnis und Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften.
II a)	Dachdecker-Fachgeselle	Dies sind Arbeitnehmer mit bestandener Gesellenprüfung, die danach mindestens 3 Jahre im Dachdecker-Handwerk tätig waren und aufgrund ihrer fachlichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen alle einschlägigen Arbeiten nach Anweisung fachgerecht und nach Planvorgabe selbstständig ausführen. <u>Aufgabenbereich:</u> z. B. Anfertigen von Arbeitsberichten unter Aufgliederung nach Einzelleistungen, bzw. entsprechend dem Leistungsverzeichnis; gegebenenfalls Einweisung von Hilfskräften.
II b)	Dachdecker-Geselle	Dies sind Arbeitnehmer mit bestandener Gesellenprüfung, die im Dachdecker-Handwerk tätig sind und gemäß ihrer Berufsausbildung die einschlägigen Arbeiten fachgerecht nach Anweisung ausführen, nach 18monatiger Tätigkeit als Dachdecker-Junggeselle.

II c)	Dachdecker-Junggeselle	Dies sind Arbeitnehmer in den ersten 18 Monaten nach bestandener Gesellenprüfung, die im Dachdecker-Handwerk tätig sind und gemäß ihrer Berufsausbildung die einschlägigen Arbeiten fachgerecht nach Anweisung ausführen.
III	Dachdecker-Fachhelfer	Dies sind Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung ab dem vollendeten 3. Jahr der Berufszugehörigkeit zum Dachdecker-Handwerk, die einschlägige Arbeiten nach Anweisung ausführen.
IV	Dachdecker-Helfer	Dies sind Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die im Dachdecker-Handwerk einfache Arbeiten nach Anweisung ausführen und bis zum 30. Juni 1999 eingestellt wurden:

- a) nach vollendetem 18. Lebensjahr – nach 6monatiger Berufszugehörigkeit,
- b) nach vollendetem 18. Lebensjahr – von 3 bis 6monatiger Berufszugehörigkeit,
- c) nach vollendetem 18. Lebensjahr – bis 3monatiger Berufszugehörigkeit,
- d) vor vollendetem 18. Lebensjahr – nach 6monatiger Berufszugehörigkeit,
- e) vor vollendetem 18. Lebensjahr – bis 6monatiger Berufszugehörigkeit.

Für Arbeitnehmer, die nach dem 30. Juni 1999 im Dachdeckerhandwerk eingestellt wurden:

- a) nach vollendetem 20. Lebensjahr – nach 6monatiger Berufszugehörigkeit,
- b) nach vollendetem 20. Lebensjahr – von 3 bis 6monatiger Berufszugehörigkeit,
- c) nach vollendetem 18. Lebensjahr – bis 3monatiger Berufszugehörigkeit,
- d) vor vollendetem 20. Lebensjahr – nach 6monatiger Berufszugehörigkeit,
- e) vor vollendetem 20. Lebensjahr – bis 6monatiger Berufszugehörigkeit.

2. Für die Eingruppierung eines Arbeitnehmers sind seine Berufsausbildung bzw. seine Fertigkeiten und Kenntnisse sowie die Art und Dauer seiner überwiegend ausgeübten Tätigkeit maßgebend.

§ 22

Lohnanspruch vor und nach abgeschlossener Berufsausbildung

1. Arbeitnehmer, deren Ausbildungszeit abgelaufen ist und die aus Gründen, die nicht in ihrer Person liegen, die Gesellenprüfung noch nicht ablegen konnten, haben Anspruch auf 90 % des Lohnes der Lohngruppe II b).

Der Unterschiedsbetrag zwischen diesem Lohn und dem ihnen zustehenden Tariflohn der Lohngruppe II b) ist ihnen, wenn sie die Prüfung bestehen, vom Ablauf der Ausbildungsvertragszeit an nachzuzahlen.

2. Wird die Gesellenprüfung erfolgreich vor dem Ende der Ausbildungsvertragszeit abgelegt, so ist der entsprechende Lohn mit dem auf die Gesellenprüfung folgenden Tag an zu zahlen. Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Bestehen der Gesellenprüfung.

§ 23

Minderentlohnung

Der Lohn eines Arbeitnehmers, der in seiner Leistungsfähigkeit beeinträchtigt ist und dessen Leistung ständig den an einen Arbeitnehmer normaler Leistungsfähigkeit zu stellenden Anforderungen nicht entspricht, kann nach dem Grad seiner Minderleistung untertariflich entlohnt werden.

Die Höhe seines Lohnes ist in Gegenwart und nach Anhörung des Betriebsrates, auf Wunsch eines Vertragsteiles auch von Vertretern der Landesorganisationen der Tarifvertragsparteien, zu vereinbaren. Die Vereinbarung bedarf der Schriftform und der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

§ 24

Lohn bei Auswärtsbeschäftigung

1. Es gilt der Lohn der Arbeitsstelle. Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer behalten den Anspruch auf den Tariflohn der Arbeitsstelle, auf der sie zuerst nach ihrer Einstellung gearbeitet haben, wenn der Lohn der Arbeitsstelle niedriger ist.

2. Ist der Lohn der auswärtigen Arbeitsstelle höher, so haben sie Anspruch auf diesen Tariflohn, solange sie auf dieser Arbeitsstelle arbeiten.

§ 25

Übergang von Leistungslohn auf Zeitlohn

1. Arbeitnehmer, die für die Arbeit im Leistungslohn eingestellt sind und in der Regel im Leistungslohn arbeiten, haben, wenn ihnen Arbeit im Zeitlohn zugewiesen wird, keinen Anspruch auf Zahlung des Leistungslohnes.

2. Dadurch wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 des Betriebsverfassungsgesetzes nicht berührt.

§ 26

Lohnzeitraum

Die Lohnperiode ist in der Regel der Kalendermonat, wenn nichts anderes im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vereinbart worden ist.

§ 27

Bargeldlose Lohnzahlung

Der Arbeitslohn wird grundsätzlich im Einvernehmen mit dem Betriebsrat monatlich bargeldlos gezahlt. In diesem Falle ist der Lohn auf das von dem Arbeitnehmer benannte Konto so rechtzeitig zu überweisen, dass der Arbeitnehmer spätestens am 10. Werktag des folgenden Monats über den überwiesenen Betrag verfügen kann.

Zugleich ist der Arbeitnehmer von der Überweisung und der Höhe des überwiesenen Betrages (z.B. durch Aushändigung einer Überweisungsdurchschrift) zu unterrichten.

Abschlagszahlungen können für bestimmte Zeiträume vereinbart werden. Die Abschlagszahlung muss etwa 90 v.H. des Nettolohnes betragen, den der Arbeitnehmer in dem Zeitraum verdient hat, für den die Abschlagszahlung geleistet wird.

§ 28

Art und Zeitpunkt der Lohnzahlung bei Barzahlung

1. Ist eine Barzahlung des Lohnes vereinbart worden, so ist dieser während oder unmittelbar nach dem Ende der Arbeitszeit auszuzahlen.

Wird der Lohn später als eine halbe Stunde nach Arbeitsschluss gezahlt und hat der Arbeitgeber die Verspätung zu vertreten, so hat er für jede angefangene Stunde, um die sich die Auszahlung verzögert, dem Arbeitnehmer den vollen Lohn zu zahlen.

2. Erkrankten Arbeitnehmern ist der Lohn auf Verlangen unverzüglich zu übersenden.

§ 29

Lohnabrechnung

1. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer eine schriftliche Abrechnung über Lohn, Zulagen und Abzüge bis spätestens am 10. Werktag nach Abschluss der Lohnperiode zu übergeben.

Bei einer Arbeitszeitverteilung nach § 4 Ziff. 2 sind dem Arbeitnehmer in der Lohnabrechnung darüber hinaus seine saldierten Arbeitsstunden mitzuteilen. Im Falle der betrieblichen Arbeitszeitverteilung gemäß § 4 Nr. 3 ist § 4 Nr. 3.3 Abs. 2 zu beachten.

2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, zwei Tage nach Abschluss der Lohnperiode dem Arbeitgeber die Unterlagen für die Lohnabrechnung auszuhändigen.

3. Werden Abschlagszahlungen geleistet, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Abschlagsaufstellung zu übergeben, aus der die Zahl der Arbeitsstunden hervorgeht, die der Arbeitnehmer in der Zeit geleistet hat, für die die Abschlagszahlung geleistet wird; dies gilt nicht für den Fall bargeldloser Zahlung.

§ 30

Leistungslohn

1. Wird der Arbeitnehmer im Leistungslohn beschäftigt, so hat der Arbeitgeber monatlich eine Abschlagszahlung zu leisten, deren Höhe mindestens dem Zeitlohn entspricht.

2. Die endgültige Abrechnung (§ 29) ist dem Arbeitnehmer spätestens 2 Wochen nach Fertigstellung der Arbeit zu übergeben.

Wird der Arbeitnehmer mit der Fertigstellung der Arbeit länger als einen Monat beschäftigt, so ist ihm monatlich eine Zwischenabrechnung über die geleisteten Arbeiten und Abschlagszahlungen zu übergeben.

3. Bei Arbeiten im Leistungslohn ist dem Arbeitnehmer der Tariflohn seiner Lohngruppe garantiert.

§ 31

Verbot der Abgeltung; Abtretung von Lohnansprüchen

1. Die Abgeltung von Zuschlägen und Zulagen, wie Wegegelder und Auslösungen, durch erhöhten Lohn oder Leistungs- oder Akkordwerte ist unzulässig.

2. Die Abtretung und Verpfändung von Lohnansprüchen ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

§ 32

Auszahlung von Überbrückungsgeld

Für die Zahlung von Überbrückungsgeld gemäß § 17 gelten die §§ 26 bis 31 entsprechend.

Erkennt die Bundesanstalt für Arbeit zwingende Witterungsgründe nicht an, so braucht das Überbrückungsgeld dennoch nicht zurückgezahlt werden. In diesen Fällen beschränkt sich der Anspruch auf das Überbrückungsgeld. § 43 Nr. 5 zweiter Halbsatz und § 44 Nr. 2 zweiter Halbsatz bleiben unberührt.

Abschnitt VI – Erschwerte Arbeit –

§ 33

Erschwerniszuschläge

1. Jeder Arbeitnehmer hat für die Zeit, in der er einen Dachdeckerfahrstuhl anbringt, im Fahrstuhl arbeitet und den Fahrstuhl wieder entfernt, einen Anspruch auf einen Zuschlag von 50 v.H. auf den Tariftundenlohn.
2. Außer bei den in Ziffer 1 genannten Fällen ist ein Zuschlag von 50 v.H. auch dann zu zahlen, wenn durch die Art der Arbeiten eine vergleichbare Erschwernis gegeben ist.
3. Die Höhe eines Bauwerkes gilt im Dachdeckerhandwerk nicht als besondere Erschwernis im Sinne der Zuschlagspflicht.
4. Für eine nicht berufsspezifische Arbeit kann ein Zuschlag vereinbart werden, sofern diese Arbeit mit einer außergewöhnlichen Erschwernis verbunden ist.
5. Anspruch auf einen Erschwerniszuschlag in Höhe von 20 v.H. seines Tariftundenlohnes hat der Arbeitnehmer bei Arbeiten, bei denen das Tragen einer Schutzmaske aus Gründen des Gesundheitsschutzes erforderlich ist oder aufgrund einschlägiger Unfallverhütungsvorschriften vorgeschrieben ist;

Anspruch auf 10 v.H. hat er beim Tragen eines Schutzanzuges.

Beim Tragen von Schutzanzug und Schutzmaske ist der Erschwerniszuschlag in Höhe von 20 v.H. zu gewähren.

6. Der Anspruch auf vorstehende Zuschläge setzt voraus, dass der Arbeitnehmer die einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften einhält und die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Schutzausrüstungen bzw. Schutzeinrichtungen trägt bzw. anwendet.

Abschnitt VII – Auswärtsbeschäftigung –

[...]

§ 35

Auswärtsbeschäftigung bei täglicher Rückkehr

1. Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer, die täglich zu ihrem Wohnort zurückkehren, haben Anspruch auf Erstattung des anfallenden Fahrgeldes sowie der durch die Auswärtsbeschäftigung bedingten höheren Kosten, im Rahmen der steuerlichen Freibeträge bis zu deren Obergrenze.

Diese Erstattungsleistungen werden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Betriebsrat vereinbart.

Soweit die gewährten Fahrtkostenabgeltungen zu versteuern sind, hat der Arbeitgeber von der Möglichkeit der Pauschalversteuerung nach § 40 Abs. 2 EStG Gebrauch zu machen; eine Überwälzung der entrichteten Steuer auf den Arbeitnehmer ist unwirksam. Dies gilt auch, soweit eine kostenlose Beförderung (Ziff. 4) als Sachbezug zu versteuern ist.

2. Die tägliche Rückkehr zum Wohnort ist zumutbar, wenn der Zeitaufwand für den Weg von der Mitte des Wohnortes zur Baustelle bei Benutzung des zeitlich günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels nicht mehr als 1 Stunde beträgt.
3. Legt der Arbeitnehmer, obschon die tägliche Rückkehr nicht mehr zumutbar ist, den Weg zurück, so wird ihm der über 1 Stunde hinaus anfallende Zeitaufwand mit dem Tariftundenlohn ohne Zuschlag vergütet.
4. Ein Anspruch auf Fahrgelderstattung besteht dann nicht, wenn die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung auf einem für die Personenbeförderung zugelassenen Fahrzeug des Arbeitgebers gegeben wird.
5. Für die Berücksichtigung besonderer örtlicher Verhältnisse können die zuständigen Tarifvertragsparteien hinsichtlich der Berechnung der Entfernungen regional besondere Bestimmungen vereinbaren.

§ 36

Auswärtsbeschäftigung ohne tägliche Rückkehr

1. Anspruch und Höhe der Auslösung

Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsstelle so weit von ihrem Wohnort entfernt ist, dass ihnen die tägliche Rückkehr von der Baustelle zum Wohnort nicht zumutbar ist, haben für jeden Kalendertag, an dem sie wegen der Auswärtsbeschäftigung einen getrennten Haushalt führen müssen, Anspruch auf Auslösung in Höhe des 3-fachen Stundenlohnes der Lohngruppe II a).

2. Entfall des Auslösungsanspruches

Der Anspruch auf Auslösung entfällt

- a) bei ambulanter Behandlung nach 7 Tagen,
- b) während eines Krankenhausaufenthaltes mit Ausnahme des Tages der Aufnahme,
- c) für die Tage, an denen der Arbeitnehmer ganz oder teilweise die Arbeit schuldhaft versäumt,
- d) während des Urlaubs.

Bei einem Krankenhausaufenthalt sind jedoch dem Arbeitnehmer, wenn er seine Unterkunft aufrecht erhält, die Unterkunftskosten bis zur Dauer von 14 Tagen, höchstens jedoch bis zu einem 1/2 Tariftstundenlohn der Lohngruppe II a) kalendertäglich weiter zu zahlen.

3. Reisekosten- und Reisezeitvergütung

Ein auswärts beschäftigter Arbeitnehmer, dem die tägliche Rückkehr zum Wohnort nicht zumutbar ist, hat Anspruch auf Zahlung der Reisekosten vom Wohnort zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück sowie auf Vergütung seines Tariftstundenlohnes ohne Zuschlag für die erforderliche Reisezeit.

Dies gilt auch, wenn er vom Betrieb oder von einer anderen auswärtigen Arbeitsstelle aus auf einer auswärtigen Arbeitsstelle eingesetzt wird. Der Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer fristlos entlassen wird oder ohne Einhaltung der Kündigungsfrist aus dem Betrieb ausscheidet.

4. Fahrtkostenerstattung

Die Höhe einer Fahrtkostenerstattung richtet sich nach dem jeweiligen günstigsten Tarif öffentlicher Verkehrsmittel.

Dies gilt auch für die notwendige Gepäckbeförderung.

§ 37

Wochenendheimfahrten

1. Ein Arbeitnehmer, dem eine Auslösung zu zahlen ist, hat nach Ablauf von 2 Wochen und jeweils nach Ablauf weiterer 2 Wochen einer ununterbrochenen Tätigkeit auf einer oder mehreren Baustellen des Betriebes Anspruch auf freie Wochenendheimfahrt zu seinem Wohnort und zurück zur Baustelle.

2. Der Arbeitgeber hat die Fahrtkosten zu bezahlen und den Arbeitnehmer unter Fortfall des Lohnes gemäß nachfolgender Staffelung von der Arbeitsleistung freizustellen:

- a) bei einer Entfernung bis zu 100 km an 1 Arbeitstag,
- b) bei einer Entfernung bis zu 250 km an 2 Arbeitstagen,
- c) bei einer Entfernung von mehr als 250 km an 3 Arbeitstagen.

3. Die Fahrtkostenbezahlung entfällt, wenn die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung auf einem für die Personenbeförderung zugelassenen Fahrzeug des Arbeitgebers gegeben wird.

Abschnitt VIII – Urlaub –

§ 38*

Urlaubsdauer

1. Der Jahresurlaub beträgt:

- a) für Arbeitnehmer vor vollendetem 18. Lebensjahr 25 Arbeitstage,
- b) für Arbeitnehmer nach vollendetem 18. Lebensjahr 27 Arbeitstage,
- c) für Arbeitnehmer nach dem vollendeten 30. Lebensjahr 30 Arbeitstage.
- d) Schwerbehinderte im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen erhalten jeweils einen zusätzlichen Urlaub nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.

Samstage gelten nicht als Arbeitstage.

2. Soweit in gesetzlichen Bestimmungen eine längere Urlaubsdauer festgelegt ist, gelten diese Bestimmungen.

3. Der Arbeitnehmer hat einen Teilurlaub von mindestens 1/3 seines Jahresurlaubs in den Monaten Januar, Februar, März oder Dezember des Kalenderjahres zu nehmen (Winterurlaub), wobei der Anspruch auf eine zusammenhängende Gewährung des gesetzlichen Mindesturlaubs nach dem Bundesurlaubsgesetz nicht berührt werden darf; die Teilurlaubsregelung nach vorstehender Maßgabe bedarf einer betrieblichen Regelung unter Mitbestimmung des Betriebsrates.

* BAG Urt. v. 20. März 2012 – 9 AZR 529/10 –

Auf den Winterurlaub werden bei Zahlung von Überbrückungsgeld gemäß § 17 bis zu höchstens 4 Tagen als verwirklichte Urlaubstage angerechnet. Bei der Gewährung von Winterurlaub bleiben diese Tage zunächst grundsätzlich unberücksichtigt. Bei Zahlung von Überbrückungsgeld ist dieser Teil des Winterurlaubs verwirklicht in Höhe von

- | | |
|------------------------|------------------------------|
| 1 Urlaubstag von der | 71. bis 83. Ausfallstunde, |
| 2 Urlaubstagen von der | 84. bis 96. Ausfallstunde, |
| 3 Urlaubstagen von der | 97. bis 108. Ausfallstunde, |
| 4 Urlaubstagen von der | 109. bis 120. Ausfallstunde. |

Die Verwirklichung dieses Teiles des Winterurlaubs erfolgt im Vorgriff auf den im laufenden Urlaubsjahr noch zu erwerbenden Urlaub, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Zahlung des Überbrückungsgeldes noch keinen entsprechenden Urlaub erworben hat.

Der Urlaub gilt bei Zahlung von Überbrückungsgeld für solche Ausfallstunden als nicht verwirklicht, für die die zwingenden Witterungsgründe von der Bundesanstalt für Arbeit nicht anerkannt worden sind.

Ist der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht in einem Betrieb des Dachdeckerhandwerks beschäftigt, hat er gegenüber der Kasse am 31. Dezember eines Kalenderjahres einen Abgeltungsanspruch derjenigen Winterurlaubstage, die ihm je nach Beschäftigungsdauer zustehen und die gemäß § 17 Nr. 4 Abs. 4 nicht oder nicht vollständig verwirklicht worden sind.

Der Arbeitnehmer hat die Abgeltung dieser Ansprüche unter Vorlage eines entsprechenden Nachweises und durch Vorlage seiner Lohnsteuerkarte bei der Kasse zu beantragen.

§ 39

Wartezeit

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

§ 40

Urlaubsjahr

1. Für das Lebensalter und die Betriebszugehörigkeit ist der 1. Januar des Urlaubsjahres maßgebend.
2. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

§ 41

Teilurlaub

Beginnt und/oder endet das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers zum Betrieb innerhalb des Urlaubsjahres, so steht ihm ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden Monat zu, in dem das Arbeitsverhältnis wenigstens 12 Arbeitstage bestand.

Arbeitnehmer, die nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres ausscheiden, behalten ihren gesetzlichen Mindest-Jahresurlaubsanspruch.

[...]

§ 43

Höhe und Berechnung des Urlaubsentgelts

1. Das für jeden Urlaubstag zu zahlende Urlaubsentgelt ist folgendermaßen zu errechnen:

Der Bruttolohn der letzten abgerechneten 6 Monate vor Urlaubsantritt wird durch die Zahl 130 (Divisor) geteilt.

2. Bei kürzerer Betriebszugehörigkeit als 6 Monate beträgt der Divisor 22 je Monat.

3. Unverschuldete Fehltage, wie Krankheitstage außerhalb des gesetzlichen Lohnfortzahlungszeitraumes, Schlechtwetter- oder Kurzarbeitszeiten, witterungsbedingte Ausfallzeiten usw. mindern den Divisor und sind jeweils von der Zahl 130 bzw. 22 (Divisor) abzuziehen; selbstverschuldete Fehltage („Bummeltage“) mindern den Divisor nicht.

4. „Bruttolohn“ im Sinne der vorstehenden Ziffern ist

a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte oder die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG versteuert werden,

b) der nach §§ 40 a und 40 b EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn mit Ausnahme des Beitrages für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer (§ 7 Nr. 1 und 5 des Tarifvertrages über das Verfahren für den Lohnausgleich, die Zusatzversorgung und den Beitragseinzug für die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk) sowie des Beitrages für die tarifliche Zusatzversorgung der Dienstpflichtigen (§ 5 Nr. 1 des Tarifvertrages über das Verfahren für die Zusatzversorgung der Dienstpflichtigen im Dachdeckerhandwerk) sowie des Beitrages zu einer Gruppenunfallversicherung,

c) der nach § 3 Nr. 39 EStG bei geringfügiger Beschäftigung steuerfreie Bruttoarbeitslohn.

Das zusätzliche Urlaubsgeld nach § 44 und das Überbrückungsgeld nach § 17 gehören nicht zum Bruttolohn.

5. Das Urlaubsentgelt vermindert sich um den gemäß § 17 Nr. 4 letzter Absatz gewährten Vorschuss, es vermindert sich jedoch nicht um den Vorschuss für Ausfallstunden, für die zwingende Witterungsgründe von der Bundesanstalt für Arbeit schließlich nicht anerkannt worden sind.

§ 44

Zusätzliches Urlaubsgeld

1. Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes in Höhe von 25 % des Urlaubsentgelts nach § 43.

2. Das zusätzliche Urlaubsgeld vermindert sich um den gemäß § 17 Nr. 4 letzter Absatz gewährten Vorschuss, es vermindert sich jedoch nicht um den Vorschuss für Ausfallstunden, für die zwingende Witterungsgründe von der Bundesanstalt für Arbeit schließlich nicht anerkannt worden sind.

§ 45

Rückforderung überbezahlter Urlaubsvergütung

Scheidet ein Arbeitnehmer aufgrund eigener Kündigung innerhalb von 4 Wochen nach Urlaubsende aus dem Arbeitsverhältnis aus und hat er bis zu diesem Zeitpunkt mehr Urlaub erhalten, als ihm nach §§ 38 und 41 im Kalenderjahr zusteht, so bleibt die Urlaubsvergütung für den gesetzlichen Urlaubsanspruch unberührt.

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber in dieser Frist einen Rückforderungsanspruch. Er kann mit restlichen Lohnforderungen des Arbeitnehmers unter Beachtung der Pfändungsfreigrenzen aufgerechnet werden.

§ 46

Fälligkeit und Abgeltung der Urlaubsvergütung

1. Das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld werden fällig, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub antritt oder aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet bzw. wenn der Arbeitnehmer verstirbt. Im letzteren Falle haben die Hinterbliebenen ihre Erbberechtigung nachzuweisen.

2. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er von dem Arbeitgeber, bei dem der Urlaub im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis fällig gewesen wäre, durch Auszahlung des Urlaubsentgelts und des zusätzlichen Urlaubsgeldes abzugelten. Dies gilt nicht für zurückgestellte Urlaubstage nach § 38 Ziff. 3 Abs. 3.

[...]

§ 48

Verfall und Übertragung von Urlaubsansprüchen

1. Der Urlaubsanspruch verfällt am 31. März des nächsten Kalenderjahres, es sei denn, er wird im beiderseitigen Einvernehmen der Parteien des Arbeitsverhältnisses mit schriftlicher Bestätigung weiter übertragen, längstens jedoch bis zum 31. Dezember.

2. Teilurlaubsansprüche gemäß § 38 Ziff. 4 sind auf die Monate Januar-März und Dezember des nächsten Kalenderjahres übertragbar.

Abschnitt IX – Beendigung des Arbeitsverhältnisses –

[...]

§ 50

Kündigung wegen ungünstiger Witterung

Das Arbeitsverhältnis kann in der Zeit vom 1. Januar bis 31. März und vom 1. November bis 31. Dezember (Schlechtwetterzeit) nicht aus Witterungsgründen gekündigt werden.

[...]

§ 52

Freistellung zur Arbeitssuche

Nach der Kündigung durch den Arbeitgeber hat dieser dem Arbeitnehmer auf Verlangen die zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle erforderliche Zeit, längstens jedoch zwei Stunden, unter Fortzahlung des Lohnes zu gewähren. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer nachzuweisen, dass er diese Zeit für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle verwendet hat.

Im Übrigen bleibt der Freistellungsanspruch gemäß § 629 BGB unberührt.

[...]

Abschnitt X – Ausschlussfristen –

§ 54

Ausschlussfristen

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.
2. Lehnt die Gegenpartei den schriftlich geltend gemachten Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers, die während eines anhängigen Kündigungsschutzverfahrens fällig werden und von seinem Ausgang abhängen. Für diese Ansprüche beginnt die Verfallfrist von 2 Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.

[...]

§ 60

Inkrafttreten und Beendigung

Dieser Rahmentarifvertrag tritt am 1. Januar 1991 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum 31. Mai, erstmals zum 31. Mai 2007 gekündigt werden.

Abschnitt 3 – Gerüstbauer-Handwerk

Zusätzliche Altersversorgung im Gerüstbauer-Handwerk

Anlage 42

(zu § 11)

Tarifvertrag über die überbetriebliche Zusatzversorgung im Gerüstbaugewerbe vom 21. September 1987, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 16. Januar 1998

Inhaltsverzeichnis:

§ 1 Geltungsbereich

Erster Abschnitt – Zusatzversorgung im Gerüstbaugewerbe

§ 2 Zusatzversorgungskasse des Gerüstbaugewerbes

§ 3 Verhältnis zu betrieblichen Altersversorgungen

Zweiter Abschnitt – Allgemeine Versicherungsbedingungen der Zusatzversorgungskasse des Gerüstbaugewerbes

§ 4 Leistungen

§ 5 Versicherungsfall

§ 6 Wartezeit

§ 7 Leistungspflicht

§ 8 Antragstellung, Nachweis- und Meldepflichten

§ 9 Verpfändung, Abtretung, Fremdbezug

§ 10 Verjährung

§ 11 Sicherung der Ansprüche der Versicherten

§ 12 Befristung von Leistungen

Dritter Abschnitt – Aufbringung der Mittel

§ 13 Finanzierung der Beihilfen

§ 14 Verwendung von Überschüssen

Vierter Abschnitt – Schlussbestimmungen

§ 15 Verfahren

§ 16 Durchführung des Vertrages

§ 17 Inkrafttreten und Vertragsdauer

§ 1

Geltungsbereich

(1) Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

(2) Betrieblicher Geltungsbereich:

Abschnitt I

a) Betriebe des Gerüstbaugewerbes. Das sind alle Betriebe, die nach ihrer durch die Art der betrieblichen Tätigkeit geprägten Zweckbestimmung mit eigenem oder fremdem Material gewerblich Gerüste erstellen. Erfasst werden auch Betriebe, die gewerblich Gerüstmaterial bereitstellen. Als Gerüste gelten alle Arten von Arbeits-, Schutz- und Traggerüsten, Fahrgerüste und Sonderkonstruktionen der Rüsttechnik.

b) Erfasst werden auch solche Betriebe, die im Rahmen eines mit Betrieben des Gerüstbaugewerbes bestehenden Zusammenschlusses – unbeschadet der gewählten Rechtsform – ausschließlich oder überwiegend für die angeschlossenen Betriebe des Gerüstbaugewerbes die kaufmännische und/oder organisatorische Verwaltung, den Transport von Gerüstmaterial, den Vertrieb, Planungsarbeiten, Laborarbeiten oder Prüfarbeiten übernehmen, soweit diese Betriebe nicht von einem spezielleren Tarifvertrag erfasst werden.

Abschnitt II

Betriebe, soweit in ihnen die unter Abschnitt I beschriebenen Leistungen überwiegend erbracht werden, fallen grundsätzlich als Ganzes unter diesen Tarifvertrag. Selbständige Betriebsabteilungen sind Betriebe im Sinne dieses Tarifvertrages. Werden in Betrieben des Gerüstbaugewerbes in selbständigen Betriebsabteilungen andere Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht von diesem Tarifvertrag erfasst, wenn sie von einem anderen Tarifvertrag erfasst werden.

Abschnitt III

Nicht erfasst werden Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die als Betriebe des Baugewerbes durch den Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe erfasst werden. Nicht erfasst werden Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen des Maler- und Lackiererhandwerks. Nicht erfasst werden Betriebe, die ausschließlich Hersteller oder Händler sind.

(3) Persönlicher Geltungsbereich:

Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

Erster Abschnitt

Zusatzversorgung im Gerüstbaugewerbe

§ 2

Zusatzversorgungskasse des Gerüstbaugewerbes

(1) Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien des Gerüstbaugewerbes besteht die Zusatzversorgungskasse des Gerüstbaugewerbes (Kasse) als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit im Sinne des Gesetzes über die Beaufsichtigung der privaten Versicherungsunternehmungen. Sitz der Kasse ist Wiesbaden.

(2) Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Kasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Kasse ist Wiesbaden; Gerichtsstand für die Länder Mecklenburg-Vorpommern, Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen ist Berlin.

§ 3

Verhältnis zu betrieblichen Altersversorgungen

Die Beihilfen der Kasse können auf Leistungen aus betrieblichen Altersversorgungen angerechnet werden. Soweit ein Arbeitsvertrag Ansprüche aus einer betrieblichen Altersversorgung gewährt, kann eine Anrechnung nur erfolgen, wenn der Arbeitsvertrag dies vorsieht.

Zweiter Abschnitt

Allgemeine Versicherungsbedingungen der Zusatzversorgungskasse des Gerüstbaugewerbes

§ 4

Leistungen

(1) Die Kasse gewährt nach Maßgabe der Satzung und der Bestimmungen dieses Tarifvertrages zu den gesetzlichen Renten eine der folgenden Beihilfen:

a) eine monatliche Beihilfe (Voll- oder unverfallbare Teilbeihilfe) zum Altersruhegeld, zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente oder, wenn eine Erwerbsminderung von mindestens 50 v. H. vorliegt, zu einer Rente der gesetzlichen Unfallversicherung;

b) eine einmalige Hinterbliebenenbeihilfe (Voll- oder unverfallbare Teilbeihilfe) zur Witwen-, Witwer- oder Waisenrente.

(2) Die monatliche Vollbeihilfe beträgt ab Eintritt des Versicherungsfalles 110,- DM. Sie beträgt nach Erfüllung einer Wartezeit von mindestens

240 Monaten 135,- DM,

330 Monaten 152,- DM,

440 Monaten 170,- DM.

(3) Die unverfallbare monatliche Teilbeihilfe beträgt nach Erfüllung einer Wartezeit von mindestens

120 Monaten 18,- DM,

180 Monaten 27,- DM,

240 Monaten 68,- DM,

330 Monaten 77,- DM,

360 Monaten 122,- DM,

440 Monaten 137,- DM.

(4) Die einmalige Hinterbliebenenbeihilfe (Vollbeihilfe) beträgt 2 680,- DM. Der unverfallbare Teil der Hinterbliebenenbeihilfe beträgt nach Erfüllung einer Wartezeit durch den Versicherten von mindestens

120 Monaten 540,- DM,

240 Monaten 1 340,- DM,

360 Monaten 2 150,- DM.

(5) Die Vorschriften der §§ 2 bis 5, 16, 27 und 28 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung finden keine Anwendung.

§ 5

Versicherungsfall

(1) Der Versicherungsfall bezüglich einer Vollbeihilfe tritt zu dem Zeitpunkt ein, von dem an ein versicherter Arbeitnehmer

a) einen Tatbestand, der gegenüber einem gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherungsträger einen Rentenanspruch gemäß § 4 Abs. 1 begründet, und

b) die Mindestdauer der Wartezeit von 216 Monaten erfüllt, sofern der Arbeitnehmer

c) innerhalb der letzten neun Jahre vor diesem Zeitpunkt oder vor Eintritt der Gerüstbauuntauglichkeit (§ 8 Abs. 8) oder

– als gewerblicher Arbeitnehmer nach Vollendung des 36. Lebensjahres bzw.

– als Angestellter nach Vollendung des 54. Lebensjahres

wenigstens 60 Monate Wartezeit erreicht hat.

(2) Entsteht infolge eines durch den zuständigen gesetzlichen Unfallversicherungsträger anerkannten Arbeitsunfalles im Gerüstbaugewerbe oder infolge einer von ihm anerkannten Berufskrankheit im Gerüstbaugewerbe ein Rentenanspruch gemäß § 4 Abs. 1, so tritt der Versicherungsfall auch dann ein, wenn die Voraussetzungen des Abs. 1 Buchst. b) und c) nicht erfüllt sind.

(3) Der Versicherungsfall bezüglich einer unverfallbaren Vollbeihilfe tritt zu dem Zeitpunkt ein, von dem an der versicherte gewerbliche Arbeitnehmer, der mindestens 300 Monate Wartezeit erreicht, einen Tatbestand gemäß Abs. 1 Buchst. a) erfüllt hat.

(4) Der Versicherungsfall bezüglich einer unverfallbaren Teilbeihilfe tritt zu dem Zeitpunkt ein, von dem an der versicherte Arbeitnehmer, der keinen Anspruch auf Vollbeihilfe hat,

a) einen Tatbestand gemäß Abs. 1 Buchst. a) erfüllt und

b) mindestens 120 Monate in einem Arbeitsverhältnis zu ein und demselben Betrieb (Unternehmen sowie Unternehmenszusammenschluss) des Gerüstbaugewerbes steht oder, sofern er Angestellter ist, mindestens 300 Monate Wartezeit erreicht,

sofern der Arbeitnehmer

c) nicht vor dem 21. Dezember 1974, im Beitrittsgebiet nicht vor dem 1. Januar 1992, und nicht vor Vollendung des 35. Lebensjahres aus dem Gerüstbaugewerbe ausgeschieden ist.

(5) Das Versicherungsverhältnis erlischt bei Ausscheiden eines Versicherten aus dem Gerüstbaugewerbe in folgenden abschließend aufgeführten Fällen nicht:

a) wenn ein gewerblicher Arbeitnehmer die Mindestdauer der Wartezeit von 216 Monaten erreicht und nach Vollendung des 36. Lebensjahres wenigstens 60 Monate Wartezeit erfüllt,

b) wenn ein gewerblicher Arbeitnehmer mindestens 300 Monate Wartezeit erreicht,

c) wenn ein gewerblicher Arbeitnehmer oder ein Angestellter den Tatbestand des Abs. 4 Buchst. b) und c) erfüllt.

Im Übrigen endet das Versicherungsverhältnis zur Kasse mit Ausscheiden aus dem Gerüstbaugewerbe; eine Abfindung wird nicht gezahlt. Ein erloschenes Versicherungsverhältnis lebt wieder auf, wenn der Arbeitnehmer erneut ein Arbeitsverhältnis in einem Betrieb des Gerüstbaugewerbes begründet oder wenn der Versicherungsfall innerhalb der ersten 12 Monate nach dem Ausscheiden aus dem Gerüstbaugewerbe eintritt.

(6) Anspruch auf die Hinterbliebenenbeihilfe hat die Witwe des Versicherten (der Witwer der Versicherten). Hinterlässt der Versicherte keine(n) Witwe(r), so sind seine minderjährigen Kinder anspruchsberechtigt. Sind mehrere Waisen anspruchsberechtigt, so erhalten sie die Hinterbliebenenbeihilfe anteilig.

(7) Wenn ein gesetzlicher Sozialversicherungsträger die Befreiung von der Versicherungspflicht anerkannt hat, gilt der Tatbestand des Abs. 1 Buchst. a) dann als erfüllt, wenn der Versicherte die Anspruchsvoraussetzungen für eine die Befreiung begründende Versorgungs- oder Versicherungsleistung erfüllt hat und ohne die Befreiung der Tatbestand des Abs. 1 Buchst. a) erfüllt wäre.

§ 6

Wartezeit

(1) Als Wartezeit gelten

a) alle Zeiten der Tätigkeit als gewerblicher Arbeitnehmer, als Angestellter oder als teilzeitbeschäftigter Angestellter gemäß § 6 Abs. 2 in einem Betrieb des Gerüstbaugewerbes, sofern in Abs. 2 nicht etwas anderes bestimmt ist;

b) Zeiten der nachgewiesenen Krankheit, der Arbeitslosigkeit, der Teilnahme an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder einer gerüstbaufachbezogenen Berufsförderung zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit bis zu insgesamt 30 Monaten;

c) Zeiten eines Lehr- (Ausbildungs-) oder Anlernverhältnisses in einem Betrieb des Gerüstbaugewerbes;

d) Zeiten eines Lehr- (Ausbildungs-) oder Anlernverhältnisses sowie Tätigkeitszeiten in Betrieben, die vom Geltungsbereich der Tarifverträge über die Zusatzversorgung im Baugewerbe, im nordwestdeutschen Betonsteingewerbe

be, im Dachdeckerhandwerk, im Maler- und Lackiererhandwerk, in der Steine- und Erden-Industrie und im Betonsteinhandwerk in Bayern sowie im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk erfasst werden, bis zu einer Dauer von 180 Monaten, sofern sie nach diesen Tarifverträgen als Wartezeiten gelten, der Antragsteller ihre Anrechnung beantragt hat und eine Wartezeit gemäß Buchst. a) bis c) von mindestens 60 Monaten erfüllt ist.

(2) Tätigkeitszeiten ab 1. Januar 1982 (im Land Berlin, Gebiet, in dem das Grundgesetz schon vor dem 3. Oktober 1990 galt – Berlin West –, ab 1. Januar 1984) als gewerblicher Arbeitnehmer oder als Angestellter in einem Betrieb des Gerüstbaugewerbes gelten nur dann als Wartezeit, wenn für diese Tätigkeitszeiten ein Beitragsanspruch der Kasse gem. § 13 bestand. Tätigkeitszeiten von Angestellten in einem Betrieb des Gerüstbaugewerbes, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weniger als 20 Stunden betragen hat (teilzeitbeschäftigte Angestellte), gelten ab dem 1. Januar 1988 nur dann als Wartezeit, wenn für diese Tätigkeitszeit ein Beitragsanspruch der Kasse gem. § 13 bestand. Tätigkeitszeiten im Beitrittsgebiet vor dem 1. September 1991 gelten nicht als Wartezeiten; dies gilt auch für Zeiten nach Abs. 1 Buchst. b), c) und d).

(3) Die nach Abs. 2 anzurechnenden Tätigkeitszeiten sind gleich den im Sozialkassennachweis des Gerüstbaugewerbes ausgewiesenen Beschäftigungszeiten. Ergibt sich aus dem steuerpflichtigen Arbeitsentgelt eines Versicherten im Verhältnis zu der ausgewiesenen Beschäftigungszeit, dass hierin größere Zeiträume ohne Lohn- bzw. Gehaltszahlung enthalten sein müssen, so kann die Kasse von dem Versicherten fordern, dass er die lohn- bzw. gehaltszahlungspflichtigen Beschäftigungszeiten durch eine Firmenbescheinigung oder in anderer Weise glaubhaft macht. In diesen Fällen ist die Kasse berechtigt, die ausgewiesene Beschäftigungszeit nur teilweise als Wartezeit anzurechnen.

(4) Tätigkeitszeiten außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs gelten nur dann als Wartezeit nach Abs. 1 und 2, wenn der Arbeitnehmer von einem deutschen Betrieb oder einer Arbeitsgemeinschaft, an der ein deutsches Gerüstbauunternehmen beteiligt ist, auf den Arbeitsplatz außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs entsandt worden ist und soweit für die Tätigkeitszeit ein Beitragsanspruch der Kasse gem. § 13 bestand.

§ 7

Leistungspflicht

(1) Der Versicherte oder der Hinterbliebene muss der Kasse gegenüber nachweisen, dass er Anspruch auf eine Beihilfe hat. Eine Leistungspflicht der Kasse entsteht und besteht nur insoweit, als der Versicherte die in § 8 geforderten Nachweise und Meldungen erbracht und die Voraussetzungen für den Eintritt des Versicherungsfalles nachgewiesen hat.

(2) Die Leistungspflicht der Kasse beginnt frühestens am 1. Januar 1982, im Land Berlin (Berlin West) am 1. Januar 1984 und im Beitrittsgebiet am 1. September 1991. Ein Anspruch auf monatliche Beihilfe besteht nicht, wenn der Versicherte vor dem 1. Januar 1982, im Land Berlin (Berlin West) vor dem 1. Januar 1984 und im Beitrittsgebiet vor dem 1. September 1991 einen Anspruch auf Vollbeihilfe gegenüber einer in § 6 Abs. 1 Buchst. d) genannten Zusatzversorgungskasse geltend machen konnte. Ein Anspruch auf Hinterbliebenenbeihilfe besteht nur dann, wenn der Versicherte nach dem 31. Dezember 1981, im Land Berlin (Berlin West) nach dem 31. Dezember 1983 und im Beitrittsgebiet nach dem 31. August 1991 verstorben ist.

(3) Beruhen die Beihilfen ganz oder teilweise auf einer Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 6 Abs. 1 Buchst. d), so werden Leistungen der betreffenden Zusatzversorgungskasse(n) auf die Beihilfen der Kasse angerechnet. Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine unverfallbare Vollbeihilfe gemäß § 5 Abs. 3, so gilt Satz 1 entsprechend.

(4) Die monatlichen Beihilfen werden von dem Monat an, in dem der Versicherungsfall eingetreten ist, bis zum Ablauf des Kalendervierteljahres gewährt, in dem der Beihilfeberechtigte stirbt oder in dem die Leistungspflicht aus anderen Gründen entfällt.

(5) Die monatlichen Beihilfen werden kalendervierteljährlich für jeweils drei Monate zu Quartalsbeginn gezahlt. Fällt der Fälligkeitszeitpunkt gemäß Abs. 1 nicht mit dem Beginn eines Kalendervierteljahres zusammen, so wird der entsprechende Teilbetrag gesondert gezahlt.

§ 8

Antragstellung, Nachweis- und Meldepflichten

(1) Der Antrag auf Gewährung einer Kassenleistung ist schriftlich auf einem Vordruck der Kasse unter Beantwortung der dort gestellten Fragen und unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen zu stellen.

(2) Dem Antrag auf Gewährung einer Kassenleistung sind Nachweise über die Erfüllung der Wartezeit beizufügen. Ferner sind beizufügen:

a) für die Beihilfe zum Altersruhegeld, für die Beihilfe zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente und zur Unfallrente der jeweilige Rentenbescheid des Versicherungsträgers, aus dem hervorgeht, von welchem Zeitpunkt an der Versicherte Anspruch auf die gesetzliche Rente hat;

b) für die einmalige Hinterbliebenenbeihilfe zur Witwen-, Witwer- oder Waisenrente:

aa) die Sterbeurkunde für den Versicherten;

bb) der Rentenbescheid des Versicherungsträgers, aus dem hervorgeht, von welchem Zeitpunkt an die Witwe, der Witwer oder die Waise Anspruch auf eine gesetzliche Sozialversicherungsrente hat; die Kasse kann auf die Vorlage

des Rentenbescheides verzichten, soweit dies für den Nachweis des Rentenanspruchs aus der gesetzlichen Sozialversicherung nicht erforderlich ist;

cc) ein Nachweis, dass die Antragstellerin (der Antragsteller) mit dem (der) verstorbenen Versicherten bei seinem (ihrem) Tode verheiratet war, bzw. dem Antrag der Waise ein Nachweis über die Anzahl der Geschwister sowie darüber, dass der verstorbene Versicherte zum Zeitpunkt seines Todes nicht verheiratet war.

(3) Hat der Versicherte keinen Rentenbescheid erhalten, weil ein gesetzlicher Sozialversicherungsträger die Befreiung von der Versicherungspflicht anerkannt hat (§ 5 Abs. 7), so sind die entsprechende Befreiungsbescheinigung und der Versicherungsschein bzw. der Bescheid über den Versorgungsbezug vorzulegen.

(4) Beantragt der Versicherte eine Wartezeitanrechnung nach § 6 Abs. 1 Buchst. d), so hat er einen Bescheid der betreffenden Zusatzversorgungskasse(n) über die Festsetzung oder Ablehnung von Leistungen und über die dort anerkannte Wartezeit vorzulegen. Dies gilt entsprechend für den Antrag auf Hinterbliebenenbeihilfe. Beantragt der Versicherte eine unverfallbare Vollbeihilfe gemäß § 5 Abs. 3, so muss er eine Erklärung darüber abgeben, ob und inwieweit er eine Beihilfe aus einer Zusatzversorgung gemäß § 6 Abs. 1 Buchst. d) erhält.

(5) Jeder Empfänger von Beihilfe zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente hat in jedem dritten Kalendervierteljahr den Nachweis des Fortbestehens seiner Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit durch Vorlage der entsprechenden Unterlagen aus der Rentenversicherung zu erbringen. Hat der Beihilfeberechtigte keine Rente erhalten, weil ein gesetzlicher Sozialversicherungsträger die Befreiung von der Versicherungspflicht anerkannt hat (§ 5 Abs. 7), so muss er den Nachweis über das Fortbestehen seiner Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit durch das Zeugnis eines beamteten Arztes führen. Jeder Beihilfeberechtigte hat in jedem dritten Kalendervierteljahr einen Lebensnachweis zu erbringen.

(6) Werden die verlangten Nachweise innerhalb einer von der Kasse gesetzten Frist nicht oder nicht vollständig erbracht, so ruht die Beihilfezahlung. Ruhende Beihilfen werden nicht nachgezahlt, wenn der Beihilfeberechtigte vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat. Im Falle grober Fahrlässigkeit entfällt die Nachzahlung der Beihilfe jedoch nur, soweit infolge verspätet eingereichter Nachweise die Feststellung der Leistungsverpflichtung unmöglich geworden ist.

(7) Ereignisse, die auf die Gewährung oder Bemessung der Beihilfen von Einfluss sind, müssen der Kasse sofort angezeigt werden. Zu Unrecht gewährte Beihilfen können von der Kasse zurückgefordert werden.

(8) Scheidet ein Versicherter, der die Minstdauer der Wartezeit von 216 Monaten erfüllt hat, aus gesundheitlichen Gründen aus dem Gerüstbaugewerbe aus und wird er von einem beamteten Arzt von diesem Zeitpunkt an für berufsuntauglich (gerüstbauuntauglich) erklärt, so hat er dies der Kasse zur Aufrechterhaltung der Anwartschaft für die Gewährung einer Beihilfe unter Beifügung des ärztlichen Zeugnisses zu melden. Bei Versicherten, die bei Eintritt der Gerüstbauuntauglichkeit das 60. Lebensjahr vollendet haben, genügt das Zeugnis des behandelnden Arztes. Die Kasse kann in allen Fällen auf ihre Kosten weitere Nachweise vom Versicherten verlangen. Bei ausreichendem Nachweis hat die Kasse die Gerüstbauuntauglichkeit anzuerkennen. Versagt sie die Anerkennung, so kann der Versicherte innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Zustellung des Bescheides eine arbeitsgerichtliche Entscheidung herbeiführen.

(9) Die Antragsformulare der Kasse enthalten eine datenschutzrechtliche Ermächtigung. Mit seiner Unterschrift erteilt der Antragsteller der Kasse die Vollmacht, personenbezogene Daten, die für die Feststellung und Aufrechterhaltung der Ansprüche auf Kassenleistungen erforderlich sind, einzuholen.

§ 9

Verpfändung, Abtretung, Fremdbezug

(1) Beihilfeansprüche können weder verpfändet noch abgetreten werden.

(2) Ist ein(e) Bezieher(in) von Beihilfe entmündigt oder unter vorläufige Vormundschaft oder Pflegschaft gestellt, so ist die Beihilfe an den Vormund oder den Pfleger zu zahlen.

(3) Hat ein Minderjähriger Anspruch auf die einmalige Hinterbliebenenbeihilfe, so ist diese an seinen gesetzlichen Vertreter auszusahlen.

§ 10

Verjährung

Ansprüche auf Kassenleistungen verjähren in 5 Jahren. Die Verjährung beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem die Leistung verlangt werden konnte.

§ 11

Sicherung der Ansprüche der Versicherten

Die Ansprüche der Versicherten bestehen auch, wenn die Beiträge nicht beigetrieben werden können.

§ 12

Befristung von Leistungen

Von den in § 4 zugesagten Leistungen werden 60 v. H. ohne zeitliche Befristung gewährt; im Übrigen werden die Leistungen nur bis zum 31. Dezember 2004 gewährt.

Dritter Abschnitt Aufbringung der Mittel

§ 13

Finanzierung der Beihilfen

- (1) Der Arbeitgeber hat für jede Stunde, für die ein Lohnanspruch des gewerblichen Arbeitnehmers besteht, ab dem 1. Januar 1988 einen Betrag von 0,158 DM (Beitrag), während der Zeit vom 1. Januar 1988 bis zum 31. Dezember 2004 einen zusätzlichen Betrag von 0,01 DM (Beitrag) an die Kasse abzuführen.
- (2) Die Beiträge werden in einem Prozentsatz der Bruttolohnsumme erhoben. Die Bruttolohnsumme ist die Summe der Bruttolöhne im Sinne des § 14 Abs. 3 Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Gerüstbaugewerbe. Der Prozentsatz ist so festzusetzen, dass er im Mittel den in Abs. 1 festgelegten Beiträgen entspricht; er ist zu ändern, wenn Abweichungen hiervon eintreten. Die Festlegung des Prozentsatzes erfolgt in besonderen Tarifverträgen (Verfahrenstarifverträge).
- (3) Für jeden Angestellten hat der Arbeitgeber ab dem 1. Januar 1988 monatlich 30,- DM (Beitrag), während der Zeit vom 1. Januar 1988 bis 31. Dezember 2004 einen zusätzlichen Monatsbetrag von 2,- DM an die Kasse abzuführen. Bei kürzerer Dauer des Arbeitsverhältnisses als 1 Monat sind für jeden Arbeitstag 1,50 DM sowie 0,10 DM an die Kasse zu zahlen. In den Verfahrenstarifverträgen kann festgelegt werden, dass ein geringerer Beitrag vom Arbeitgeber abzuführen ist.
- (4) Der Arbeitgeber hat die Beiträge nach Abs. 2 und 3 gemäß § 40 b EStG pauschal zu versteuern; eine Überwälzung dieser zu entrichtenden Steuer auf den Arbeitnehmer ist unwirksam.
- (5) Die Kasse hat das unmittelbare Recht, die vorstehenden Beiträge zu fordern.

§ 14

Verwendung von Überschüssen

- (1) Die erzielten Überschüsse der Kasse werden nach Auffüllung oder Wiederauffüllung der Verlustrücklage der Rückstellung für Beitragsrückerstattung (Überschussbeteiligung) zugewiesen.
- (2) Die Rückstellung für Beitragsrückerstattung (Überschussbeteiligung) ist zur Erhöhung oder Ergänzung der Leistungen oder zur Ermäßigung der Beiträge zu verwenden.
- (3) Sobald die Rückstellung für Beitragsrückerstattung (Überschussbeteiligung) einen Betrag erreicht hat, der eine angemessene Erhöhung oder Ergänzung der Leistungen der Kasse oder eine Ermäßigung der Beiträge rechtfertigen würde, ist eine solche nach Maßgabe der Satzungsbestimmungen durchzuführen. Die Beschlussfassung obliegt der Mitgliederversammlung der Kasse auf Vorschlag des Vorstandes nach Anhörung des Sachverständigen. Sie bedarf der Genehmigung der Aufsichtsbehörde.

Vierter Abschnitt Schlussbestimmungen

§ 15

Verfahren

Das Verfahren zwischen Arbeitgebern und Kasse wird in den Verfahrenstarifverträgen geregelt.

§ 16

Durchführung des Vertrages

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, ihren Einfluss zur Durchführung dieses Vertrages einzusetzen, gemeinsam die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen und bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Vertrages unverzüglich in Verhandlungen einzutreten.

§ 17

Inkrafttreten und Vertragsdauer

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1988 in Kraft, im Beitrittsgebiet am 1. September 1991. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 1992, gekündigt werden. Hinsichtlich der teilweisen Befristung von Leistungen gilt § 12.
- (2) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, nach Kündigung unverzüglich in Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag einzutreten.

Voraussetzung für das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages im Beitrittsgebiet ist, dass die Allgemeinverbindlicherklärung mit Wirkung vom 1. Februar 1998 ausgesprochen wird.

Urlaubsregelungen im Gerüstbauer-Handwerk

Anlage 43

(zu § 12 Absatz 1)

Auszug aus dem

Rahmentarifvertrag für das Gerüstbauerhandwerk vom 27. Juli 1993, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 11. Juni 2002

Inhaltsverzeichnis:

§ 1	Geltungsbereich
§ 2	Beginn des Arbeitsverhältnisses
§ 3	Arbeitszeit
§ 4	Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfall; Überbrückungsgeld
§ 5	Lohn und Eingruppierung
§ 6	Erschwerniszuschläge
§ 7	Fahrtkostenabgeltung, Verpflegungszuschuss und Auslösung
§ 8	Urlaub
§ 9	Freistellung zu Arbeitsgemeinschaften
§ 10	Sterbegeld
§ 11	13. Monateinkommen
§ 12	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
§ 13	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
§ 14	Ausschlussfristen
§ 15	Schiedsverfahren
§ 16	Durchführung des Vertrages
§ 17	Inkrafttreten und Laufdauer

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme des Landes Berlin.

2. Betrieblicher Geltungsbereich

Abschnitt I

a) Betriebe des Gerüstbauerhandwerks. Das sind alle Betriebe, die nach ihrer durch die Art der betrieblichen Tätigkeit geprägten Zweckbestimmung mit eigenem oder fremdem Material gewerblich Gerüste erstellen. Erfasst werden auch Betriebe, die gewerblich Gerüstmaterial bereitstellen. Als Gerüste gelten alle Arten von Arbeits-, Schutz- und Traggerüsten, Fahrgerüste und Sonderkonstruktionen der Rüsttechnik.

b) Erfasst werden auch solche Betriebe, die im Rahmen eines mit Betrieben des Gerüstbauerhandwerks bestehenden Zusammenschlusses – unbeschadet der gewählten Rechtsform – ausschließlich oder überwiegend für die angeschlossenen Betriebe des Gerüstbauerhandwerks die kaufmännische und/oder organisatorische Verwaltung, den Transport von Gerüstmaterial, den Vertrieb, Planungsarbeiten, Laborarbeiten oder Prüfarbeiten übernehmen, soweit diese Betriebe nicht von einem spezielleren Tarifvertrag erfasst werden.

Abschnitt II

Betriebe, soweit in ihnen die unter Abschnitt I beschriebenen Leistungen überwiegend erbracht werden, fallen grundsätzlich als Ganzes unter diesen Tarifvertrag. Selbständige Betriebsabteilungen sind Betriebe im Sinne dieses Tarifvertrages. Werden in Betrieben des Gerüstbauerhandwerks in selbständigen Betriebsabteilungen andere Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht von diesem Tarifvertrag erfasst, wenn sie von einem anderen Tarifvertrag erfasst werden.

Abschnitt III

Nicht erfasst werden Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die als Betriebe des Baugewerbes durch den Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe erfasst werden. Nicht erfasst werden Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen des Maler- und Lackiererhandwerks. Nicht erfasst werden Betriebe, die ausschließlich Hersteller oder Händler sind.

3. Persönlicher Geltungsbereich

Gewerbliche Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

[...]

§ 3

Arbeitszeit

[...]

2. Arbeitszeit

2.1 Regelmäßige Arbeitszeit

Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit, ausschließlich der Ruhepausen, beträgt montags bis donnerstags 8 Stunden, freitags 7 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39 Stunden.

2.2 Winter-/Sommerarbeitszeit

Durch Betriebsvereinbarung kann vor Jahresbeginn eine Winter-/Sommerarbeitszeit jeweils für das gesamte Kalenderjahr festgelegt werden. In der Winterarbeitszeit beträgt die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit, ausschließlich der Ruhepausen, montags bis freitags 7,5 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 37,5 Stunden. In der Sommerarbeitszeit beträgt die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit, ausschließlich der Ruhepausen, montags bis freitags 8 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden. Die Winterarbeitszeit beginnt am 1. Januar eines jeden Jahres und kann bis zu 16 Wochen umfassen. Beginnend mit einem Montag im April schließt sich unmittelbar daran eine 31wöchige Sommerarbeitszeit an. Nach Ablauf der Sommerarbeitszeit gilt bis zum Jahresende wiederum die Winterarbeitszeit. Der Lohnausgleichszeitraum gemäß § 2 TV Lohnausgleich bleibt von dieser Regelung unberührt.

2.3 Arbeitszeit für Jugendliche

Hier gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

3. Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit gemäß Ziff. 2 kann nach den betrieblichen Erfordernissen und den jahreszeitlichen Lichtverhältnissen im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat verteilt werden. Die aus diesem Grund an einzelnen Werktagen ausfallende Arbeitszeit kann durch Verlängerung der Arbeitszeit ohne Mehrarbeitszuschlag an anderen Werktagen derselben Woche ausgeglichen werden.

4. Flexibilisierung der Arbeitszeit

4.1 Zweimonatiger Ausgleichszeitraum

Durch Betriebsvereinbarung kann innerhalb von zwei zusammenhängenden Lohnabrechnungszeiträumen (2-monatiger Ausgleichszeitraum) an einzelnen Werktagen regelmäßig ausfallende Arbeitszeit durch Verlängerung der Arbeitszeit an anderen Werktagen des Ausgleichszeitraumes ohne Mehrarbeitszuschlag ausgeglichen werden. Die Summe der regelmäßigen werktäglichen Arbeitszeiten in den einzelnen Wochen des Ausgleichszeitraumes darf 32 Stunden nicht unterschreiten.

Am Ende des Ausgleichszeitraums muss im Fall der Arbeitszeitverteilung gemäß Ziff. 2.1 für jeden Arbeitnehmer die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden, im Fall der Arbeitszeitverteilung gemäß Ziff. 2.2 die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit erreicht werden, die sich aufgrund der in den einzelnen Wochen des Ausgleichszeitraumes geltenden Wochenarbeitszeit ergibt.

4.2 Brückentage/Freischicht

Beträgt die im Betrieb geregelte regelmäßige Arbeitszeit abweichend von Ziff. 2.1 ganzjährig montags bis freitags 8 Stunden, somit die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden, erwerben die betroffenen Arbeitnehmer alle 8 Wochen einen Anspruch auf eine Freischicht (Brückentag).

Durch Betriebsvereinbarung können zur Flexibilisierung der Arbeitszeit bis zu sechs freie Tage im Jahr als Brückentage genutzt werden.

Dabei kann die 40. Stunde zur Ansammlung des Anspruchs auf eine Freischicht herangezogen und ohne Mehrarbeitszuschlag gemäß § 3 Ziff. 11 vergütet werden.

Brückentage werden zum zuschlagsfreien Ausgleich angesammelter oder anzusammelnder Mehrarbeit auf ansonsten arbeitspflichtige Tage gelegt, die zwischen arbeitsfreien Tagen liegen oder sich arbeitsfreien Tagen anschließen.

Die zeitliche Lage der Freischicht und ihre Berechnung werden zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung geregelt.

Freizeitausgleich wird nur für tatsächlich geleistete Arbeitszeit gewährt. Fällt die Arbeit wegen unentschuldigter Fehlers, Urlaub, Krankheit oder Kuren aus, entsteht kein Anspruch.

4.3 Zwölfmonatiger Ausgleichszeitraum

4.3.1 Durchführung

Durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung, kann in einem Zeitraum von 12 Monaten (Ausgleichszeitraum) eine von der tariflichen Arbeitszeitverteilung abweichende Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage ohne Mehrarbeitszuschlag vereinbart werden, wenn gleichzeitig ein Monatslohn nach Ziff. 4.3.2 gezahlt wird. Der Beginn des Ausgleichszeitraums muss in der Zeit vom 1. April bis 30. September liegen. Aus dieser Betriebsvereinbarung bzw. der einzelvertraglichen Vereinbarung muss sich

ergeben, in welchem Umfang, in welcher Form und mit welcher Ankündigungsfrist die jeweilige werktägliche Arbeitszeit festgelegt wird.

In die Arbeitszeitverteilung darf der Samstag nicht regelmäßig mit einbezogen werden.

Der Arbeitgeber kann innerhalb des Ausgleichszeitraums bis zu 150 Arbeitsstunden vor- und 30 Arbeitsstunden nacharbeiten lassen. Die Anzahl, Lage und die Verteilung dieser Arbeitsstunden im Ausgleichszeitraum ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder, wenn kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer festzulegen.

Ein Verbrauch von Stunden aus dem Ausgleichskonto ist in der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. März und in der Zeit vom 1. November bis 31. Dezember ausgeschlossen, sofern der tarifliche Anspruch auf Überbrückungsgeld nach § 4 Ziff. 6.4 RTV noch nicht verbraucht ist.

4.3.2 Monatslohn/regelmäßige Arbeitszeit

Bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung gemäß Ziff. 4.3.1 wird während des gesamten Ausgleichszeitraums unabhängig von der tatsächlichen monatlichen Arbeitszeit in den Monaten Mai – November ein Monatslohn in Höhe von 174 Effektivstundenlöhnen und in den Monaten Dezember – April ein Monatslohn in Höhe von 162 Effektivstundenlöhnen gezahlt. Hiervon ausgenommen sind Zeiten der Überbrückungsgeldzahlung nach § 4 Ziff. 6.4. Die vorgenannten Stundenzahlen entsprechen zugleich der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit.

4.3.3 Arbeitszeitkonto (Ausgleichskonto)

Für jeden Arbeitnehmer wird ein individuelles Ausgleichskonto eingerichtet. Auf diesem Ausgleichskonto ist die Differenz zwischen der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit und den tatsächlich geleisteten Stunden für jeden Arbeitnehmer gutzuschreiben bzw. zu belasten. Zeiten, in denen ohne Arbeitsleistung Vergütung oder Vergütungsersatz gezahlt wird, bleiben bei der Bestimmung der Plus- und Minusstunden außer Betracht. Von der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit sind daher Zeiten abzuziehen, für die Vergütung oder Vergütungsersatz ohne Arbeitsleistung gezahlt wurde. Es ist die Arbeitszeit in Abzug zu bringen, die ohne die Arbeitsverhinderung geleistet worden wäre. Bei gesetzlichen Wochenfeiertagen und bei Freistellungstagen gem. § 4.2 sind für jeden Ausfalltag 8 Stunden, während der Sommerarbeitszeit bzw. 7,5 Stunden in der Winterarbeitszeit abzuziehen. Der so ermittelte Differenzbetrag ist mit der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zu vergleichen und die Differenz in das Arbeitszeitkonto einzustellen.

Die monatlichen Plus- und Minusstunden sind neben den saldierten und den kumulierten Gesamt-Gut- bzw. Minusstunden des Arbeitszeitkontos auf der monatlichen Lohnabrechnung gesondert auszuweisen.

Das Arbeitszeitguthaben und der dafür einbehaltene Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 150 Stunden, die Arbeitszeitschuld und der dafür bereits gezahlte Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 30 Stunden überschreiten. Wird ein Guthaben von 150 Stunden erreicht, so ist der Lohn für die darüber hinausgehenden Stunden neben dem Monatslohn auszuzahlen.

4.3.4 Abrechnung Ausgleichszeitraum

Am Ende des Ausgleichszeitraums ist das Ausgleichskonto abzurechnen. Es soll zu diesem Zeitpunkt ausgeglichen sein. Besteht zu diesem Zeitpunkt ein Zeitguthaben, kann dieses nach Wahl des Arbeitnehmers entweder zur Auszahlung gebracht werden oder unter Anrechnung auf das zuschlagsfreie Vorarbeitsvolumen in den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen und dort ausgeglichen werden. Die Auszahlung der Gutstunden erfolgt mit dem vertraglich vereinbarten Lohn zuzüglich eines 25%-igen Mehrarbeitszuschlages, es sei denn diese wurden bereits im Rahmen der Gesamt-Gutstunden-Erfassung als zuschlagspflichtige Mehrarbeit erfasst; in letzterem Falle entfällt der Anspruch auf den stundenbezogenen Zuschlag. Eine Zeitschuld des Arbeitnehmers ist in den nächsten Ausgleichszeitraum zu übertragen. Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers sind etwaige Mehr- oder Minusstunden inklusive Zuschlägen auszugleichen.

4.3.5 Absicherung des Ausgleichskontos

Durch den Arbeitgeber ist in geeigneter Weise auf seine Kosten sicherzustellen, dass das Zeitguthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann.

Wird ein Antrag auf Insolvenz gestellt oder liegt ein sonstiges Ereignis i. S. d. Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren vor, wandelt sich das Zeitguthaben des Arbeitnehmers in einen Entgeltanspruch um. Weitere Einzelheiten dazu regelt § 9 des Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren im Gerüstbauerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung.

4.3.6 Kündigung

In Betrieben ohne Betriebsrat kann die einzelvertragliche Vereinbarung mit einer Frist von zwei Monaten zum Ende des Ausgleichszeitraums gekündigt werden. Die Regelungen des Arbeitsverhältnisses bleiben im Übrigen unberührt.

[...]

6. Verteilung ausfallender Arbeitszeit

Die an einzelnen Werktagen aus Witterungsgründen ausfallenden Arbeitsstunden können im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat innerhalb der folgenden 12 Werktage nachgeholt werden; soweit dadurch die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit überschritten wird, sind die nachgeholten Stunden mehrarbeitszuschlagspflichtig.

[...]

§ 4

Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfall; Überbrückungsgeld

[...]

6. Arbeitsausfall infolge zwingender Witterungsgründe

6.1 Wird die Arbeitsleistung ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe unmöglich, so entfällt der Lohnanspruch. Der Lohnausfall für gesetzliche Wochenfeiertage ist auch dann zu vergüten, wenn die Arbeit wegen zwingender Witterungsgründe an diesen Tagen ausgefallen wäre.

6.2 Zwingende Witterungsgründe im Sinne der Ziff. 6.1 liegen vor, wenn atmosphärische Einwirkungen (insbesondere Regen, Schnee, Frost) oder deren Folgewirkungen so stark oder so nachhaltig sind, dass trotz einfacher Schutzvorkehrungen (insbesondere Tragen von Schutzkleidung, Abdichten der Fenster- und Türöffnungen, Abdecken von Baumaterialien und Baugeräten), die Fortführung der Gerüstbauarbeiten technisch unmöglich oder wirtschaftlich unververtretbar ist oder den Arbeitnehmern nicht zugemutet werden kann. Der Arbeitsausfall ist nicht ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht, wenn er durch Beachtung der besonderen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an witterungsabhängige Arbeitsplätze auf Baustellen vermieden werden kann.

6.3 Über die Fortsetzung, Einstellung oder Wiederaufnahme der Arbeit entscheidet der Arbeitgeber nach pflichtgemäßem Ermessen nach Beratung mit dem Betriebsrat.

Die Arbeitnehmer verbleiben solange auf der Baustelle, bis aufgrund der voraussichtlichen Wetterentwicklung die Entscheidung des Arbeitgebers über die Wiederaufnahme oder die endgültige Einstellung der Arbeit getroffen worden ist. Diese Entscheidung ist unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer zu treffen. Soweit die Arbeit in der ersten Hälfte der vorgesehenen Arbeitszeit gemäß § 3 Ziffn. 2 bis 4 eingestellt wird, ist spätestens bis zum Ablauf der halben Arbeitszeit über die Wiederaufnahme oder die für den restlichen Arbeitstag bindende endgültige Einstellung der Arbeit zu entscheiden. Soweit die Arbeit in der zweiten Hälfte der vorgesehenen Arbeitszeit gemäß § 3 Ziffn. 2 bis 4 eingestellt wird, gilt diese Entscheidung als endgültige Einstellung der Arbeit und ist für den gesamten restlichen Arbeitstag bindend. Bei anschließender Wetterbesserung wird Überbrückungsgeld gem. Ziff. 6.4 auch dann für den gesamten restlichen Arbeitstag gewährt, wenn nach der endgültigen Einstellung der Arbeit eine Wiederaufnahme der Arbeit möglich gewesen wäre.

6.4 Wird in der Zeit vom 1. Januar bis 31. März und vom 1. November bis 31. Dezember (Schlechtwetterzeit) die Arbeit ausschließlich aus zwingenden Witterungsgründen an einem Tag mindestens für eine Stunde eingestellt, so erhält der Arbeitnehmer zur Überbrückung seines Lohnausfalls (Ziff. 6.1 Satz 1) für jede Ausfallstunde, höchstens für 150 Ausfallstunden in jedem Kalenderjahr ein Überbrückungsgeld. Für vorgesehene, aber aus zwingenden Witterungsgründen nicht geleistete Überstunden, erhält der Arbeitnehmer kein Überbrückungsgeld. Teile von Ausfallstunden sind auf volle 1/4-Stunden kaufmännisch auf- bzw. abzurunden. Auf die Zahl von 150 Ausfallstunden werden diejenigen Ausfallstunden angerechnet, für die der Arbeitnehmer in einem Betrieb, der nicht vom betrieblichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst wird, eine Winterausfallgeldvorausleistung gem. §§ 209 ff. SGB III erhalten hat.

Das Überbrückungsgeld beträgt 75 v. H. des Arbeitsentgelts, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erzielt hätte. Grundlage für die Berechnung des Überbrückungsgeldes ist das Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV. Bei Arbeitnehmern, die für die Ausfallstunden Leistungslohn (Akkordlohn) erhalten hätten, ist die Bemessungsgrundlage für das Überbrückungsgeld das Arbeitsentgelt ohne Mehrarbeitszuschläge, das die Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen umfassenden Lohnabrechnungszeiträumen vor dem ersten Arbeitsausfall in der Schlechtwetterzeit durchschnittlich erzielt haben. Arbeit im Leistungslohn in diesem Sinne ist die Arbeit, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zur Herbeiführung eines bestimmten Arbeitserfolges gegen eine sich nach dem erzielten Arbeitsergebnis richtende Vergütung erbracht wird.

6.5 Die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien bestehende Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes (Kasse) – mit Sitz in Wiesbaden – hat die Aufgabe, die Auszahlung des Überbrückungsgeldes an den Arbeitnehmer durch eine Erstattung an den auszahlenden Betrieb zu sichern. Die Arbeitgeber haben die dazu erforderlichen Mittel durch einen Beitrag aufzubringen. Auf den Beitrag hat die Kasse einen unmittelbaren Anspruch. Die Höhe des Beitrags, dessen Einzahlung und Verwaltung sowie die Erstattung des Überbrückungsgeldes an die Arbeitgeber werden in besonderen Tarifverträgen, insbesondere in dem Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Gerüstbauer-Handwerk (VTV), geregelt.

[...]

§ 5

Lohn und Eingruppierung

[...]

6. Lohnabrechnungszeitraum

6.1 Art, Ort und Zeitpunkt der Lohnzahlung werden im Einvernehmen mit dem Betriebsrat geregelt.

6.2 Die Lohnabrechnung soll grundsätzlich monatlich erfolgen. Abweichende Regelungen können im Einvernehmen mit dem Betriebsrat getroffen werden.

6.3 Bei monatlicher Lohnabrechnung wird der Anspruch auf den Lohn spätestens zur Mitte des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den er zu zahlen ist. Abschlagszahlungen können für bestimmte Zeiträume vereinbart werden. Jede Abschlagszahlung muss etwa 90 v. H. des Nettolohnes betragen, den der Arbeitnehmer in dem Zeitraum verdient hat, für den die Abschlagszahlung geleistet wird.

6.4 Bei wöchentlicher Lohnabrechnung ist am Lohnzahlungstag der Lohn für die Arbeit zu zahlen, die der Arbeitnehmer bis zum Ende des vierten vor dem Lohnzahlungstag liegenden Arbeitstages geleistet hat.

6.5 Fällt der Lohnzahlungstag auf einen Feiertag, so ist der Lohn spätestens am letzten Arbeitstag davor zu zahlen.

6.6 Ist Lohnzahlung in bar vereinbart, so ist der Lohn während der Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluss daran zu zahlen. Verzögert sich die Auszahlung durch Verschulden des Arbeitgebers oder seines Beauftragten über eine halbe Stunde nach Arbeitsschluss, so ist jede angefangene Stunde voll zu bezahlen. Erkrankten Arbeitnehmern ist der Lohn auf Verlangen unverzüglich an die von ihnen angegebene Anschrift zu übersenden.

6.7 Der Lohn soll grundsätzlich bargeldlos gezahlt werden. Bei bargeldloser Lohnzahlung ist der Lohn auf das von dem Arbeitnehmer benannte Konto so rechtzeitig zu überweisen, dass der Arbeitnehmer am Fälligkeitstag über den überwiesenen Betrag verfügen kann.

7. Lohnabrechnung

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer nach Abschluss des Lohnabrechnungszeitraums eine schriftliche Abrechnung über Lohn, vermögenswirksame Leistungen, Zulagen, Abzüge und Abschlagszahlungen zu erteilen sowie bei Zahlung von Überbrückungsgeld die Ausfallstunden mitzuteilen. Bei monatlicher Lohnabrechnung hat die Abrechnung spätestens bis zur Mitte des nächsten Monats zu erfolgen.

[...]

9. Abtretung und Forderungsübergang

Die Abtretung und Verpfändung von Lohnansprüchen ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Kann der Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstaufalles beanspruchen, der ihm durch Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, so geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Arbeitnehmer sein Arbeitsentgelt nach dem Lohnfortzahlungsgesetz fortgezahlt und darauf entfallende von den Arbeitgebern zu tragende Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung sowie zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

10. Lohnüberzahlungen

Lohnüberzahlungen sind unverzüglich zurückzuzahlen. Sie können vom Arbeitgeber auch verrechnet werden.

11. Überbrückungsgeld

Für die Zahlung von Überbrückungsgeld gelten die Ziffn. 6 und 7 sowie 9 und 10 entsprechend. Erkennt die Bundesanstalt für Arbeit zwingende Witterungsgründe nicht an, so braucht das Überbrückungsgeld dennoch nicht zurückgezahlt zu werden. In diesem Fall beschränken sich die Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf das Überbrückungsgeld.

[...]

§ 8

Urlaub

1. Urlaubsanspruch

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

2. Urlaubsdauer

2.1 Der Jahresurlaub beträgt im Kalenderjahr (Urlaubsjahr) 30 Arbeitstage.

2.2 Die Urlaubsdauer richtet sich nach den in Betrieben des Gerüstbauerhandwerks zurückgelegten Beschäftigungstagen.

2.3 Für das Lebensalter ist als Stichtag der 1. Januar des Urlaubsjahres maßgebend.

2.4 Für Schwerbehinderte im Sinne der gesetzlichen Vorschriften verlängert sich der Jahresurlaub um sechs Arbeitstage. Soweit im Übrigen in gesetzlichen Vorschriften zwingend eine längere Urlaubsdauer festgelegt ist, gelten diese Vorschriften.

2.5 Samstage gelten nicht als Arbeitstage.

2.6 Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer hat sich jedoch nach terminmäßigem Ablauf seines Urlaubs, oder, falls die Krankheit länger dauert, nach deren Beendigung zunächst dem Betrieb zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs ist nach Maßgabe der Ziff. 4.2 festzulegen.

3. Ermittlung der Urlaubsdauer

3.1 Bei Urlaubsantritt sind die dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubstage nach Maßgabe der Beschäftigungstage zu ermitteln.

3.2 Anspruch auf einen Tag Jahresurlaub erwerben Arbeitnehmer nach jeweils 12 Beschäftigungstagen, als Schwerbehinderte nach jeweils 10 Beschäftigungstagen.

3.3 Beschäftigungstage sind alle Kalendertage des Bestehens von Arbeitsverhältnissen in Betrieben des Gerüstbauerhandwerks während des Urlaubsjahres. Ausgenommen hiervon sind Tage

- a) an denen der Arbeitnehmer der Arbeit unentschuldigt ferngeblieben ist,
- b) unbezahlten Urlaubs, wenn dieser länger als 14 Kalendertage gedauert hat,
- c) für die der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer weder Arbeitsentgelt noch Ausgleichsbeträge gemäß Ziffer 6 erhalten hat.

3.4 Volle Beschäftigungsmonate sind zu 30 Beschäftigungstagen zu zählen; die Beschäftigungstage eines angefangenen Beschäftigungsmonats sind auszuzählen.

3.5 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die während seiner Dauer zurückgelegten Beschäftigungstage zu ermitteln.

3.6 Hat der Arbeitnehmer im Kalenderjahr bereits Urlaub erhalten, so sind die aus dem laufenden Kalenderjahr bereits gewährten Urlaubstage abzuziehen.

3.7 Zum Ende des Urlaubsjahres ist aus allen Beschäftigungstagen des Urlaubsjahres der Gesamturlaubsanspruch zu errechnen; Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Urlaubstag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Vom Gesamturlaubsanspruch sind die im Urlaubsjahr entstandenen und gewährten Urlaubstage abzuziehen. Der Resturlaubsanspruch ist in das folgende Kalenderjahr zu übertragen.

4. Urlaubsantritt

4.1 Der Urlaub soll nach Möglichkeit zusammenhängend gewährt und genommen werden.

4.2 Der Urlaub ist vom Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers und der Bedürfnisse des Betriebes unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates zeitlich festzulegen.

4.3 Der Arbeitnehmer hat einen Teilurlaub von mindestens 1/3 seines Jahresurlaubs in den Monaten Januar, Februar, März, November oder Dezember des Urlaubsjahres zu nehmen.

4.4 Soweit der Arbeitgeber Betriebsurlaub anordnet, hat der Arbeitnehmer während der Zeit des Betriebsurlaubs auch dann Anspruch auf bezahlten Urlaub, wenn er noch nicht einen für diese Zeit ausreichenden Anspruch erworben hat.

4.5 Bei Urlaubsantritt wird der Anspruch auf Urlaubsentgelt fällig.

5. Höhe des Urlaubsentgelts

5.1 Das Urlaubsentgelt für den Jahresurlaub gemäß Ziff. 2.1 beträgt 11,4 % des Bruttolohnes.

Bruttolohn ist

- a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zulegende und in die Lohnsteuerkarte oder die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG versteuert werden,
- b) der nach §§ 40a und 40b EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn mit Ausnahme des Beitrages für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer und des Beitrages zu einer Gruppenunfallversicherung,
- c) der nach § 3 Nr. 39 EStG bei geringfügiger Beschäftigung steuerfreie Bruttoarbeitslohn.

Zum Bruttolohn gehört auch der dem Arbeitnehmer zustehende Lohn, der infolge Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers nicht von diesem erlangt werden kann. Für Schwerbehinderte im Sinne der gesetzlichen Vorschriften erhöht sich der in Satz 1 festgelegte Vorphundertatz um 2,3. Im Übrigen erhöht er sich um jeweils 0,38 für jeden Urlaubstag, der kraft Gesetzes zwingend festgelegt ist. Zum Bruttolohn gehört nicht das 13. Monatseinkommen nach § 11 oder Zahlungen, die gem. § 11 Ziff. 8 diesen Charakter haben.

5.2 Wird der Urlaub nur teilweise geltend gemacht, so ist das Urlaubsentgelt nach Ziff. 5.1 durch die Summe der gemäß Ziff. 3.1 ermittelten Urlaubstage zu teilen und mit der Zahl der beanspruchten Urlaubstage zu vervielfachen.

5.3 Am Ende des Urlaubsjahres bestehende Restansprüche auf Urlaubsentgelt sind in das folgende Kalenderjahr zu übertragen.

6. Ausgleichsbeträge

6.1 Soweit der Lohnausfall nicht vergütet worden ist, ist ein das Urlaubsentgelt erhöhter Ausgleich zu gewähren für die durch

- a) unverschuldete Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit,
 - b) Zeiten einer Wehrübung,
 - c) witterungsbedingten Arbeitsausfall in der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. März und vom 1. November bis zum 31. Dezember,
 - d) vorübergehenden Arbeitsausfall infolge von Kurzarbeit
- eingetretene Verminderung des der Urlaubsentgeltberechnung zugrunde liegenden lohnsteuerpflichtigen Bruttolohnes.

6.2 Der Ausgleich im Falle der Ziff. 6.1 Buchst. a) ist für eine Dauer der Krankheit bis zu sechsundzwanzig Wochen in jedem Urlaubsjahr, höchstens jedoch bis zu dem Beginn des Bezuges von Arbeitslosengeld gem. § 125 SGB III, im Fall der Ziff. 6.1 Buchst. b) für die Dauer der Wehrübung zu gewähren und beträgt für jeden vollen Arbeitstag 5,00 €.

6.3 Der Ausgleich gemäß Ziff. 6.1 Buchst. c) bzw. d) ist für jede volle Ausfallstunde, höchstens jedoch für jeweils 400 Ausfallstunden im Urlaubsjahr zu gewähren und beträgt 0,60 €.

Es ist anstelle des Ausgleichs gemäß Ziff. 6.1 Buchst. a) auch für Stunden zu gewähren, für die Anspruch auf Krankengeld, Winterausfallgeld-Leistungsfortzahlung im Krankheitsfall oder auf Krankengeld in Höhe des Winterausfallgeldes bestand.

7. Zusätzliches Urlaubsgeld

Das zusätzliche Urlaubsgeld wird zusammen mit dem Urlaubsentgelt fällig. Es beträgt 30 v. H. des Urlaubsentgelts. Das zusätzliche Urlaubsgeld kann auf betrieblich gewährtes zusätzliches Urlaubsgeld angerechnet werden.

8. Voraussetzungen der Urlaubsabgeltung

8.1 Anspruch auf Urlaubsabgeltung durch Auszahlung des Urlaubsentgelts und des zusätzlichen Urlaubsgeldes besteht,

- a) nachdem der Arbeitnehmer länger als drei Monate in einem nicht von diesem Tarifvertrag erfassten Betrieb beschäftigt gewesen ist oder eine selbständige Tätigkeit ausgeübt hat,
- b) nachdem der Arbeitnehmer dauernd erwerbsunfähig oder gerüstbauuntauglich geworden ist und dies durch Rentenbescheid oder ärztliches Attest nachweist,
- c) nachdem der Arbeitnehmer länger als drei Monate nicht in Betrieben des Gerüstbauerhandwerks beschäftigt gewesen ist und durch Rentenbescheid oder ärztliches Attest nachweist, dass er auf nicht absehbare Zeit außerstande ist, seinen bisherigen Beruf im Gerüstbauerhandwerk auszuüben,
- d) nachdem der Arbeitnehmer aus einem Betrieb des Gerüstbauerhandwerks ausgeschieden ist und durch Rentenbescheid nachweist, dass er Altersruhegeld bezieht,
- e) wenn der Arbeitnehmer in ein Angestellten- oder Ausbildungsverhältnis zu einem Betrieb des Gerüstbauerhandwerks überwechselt,
- f) wenn der Arbeitnehmer auswandern will und eine amtliche Bescheinigung darüber vorlegt, dass die Ausreisepapiere ausgestellt sind,
- g) wenn der ausländische Arbeitnehmer endgültig in sein Heimatland zurückkehrt,
- h) wenn der Arbeitnehmer als Gelegenheitsarbeiter, Werkstudent, Praktikant oder in ähnlicher Weise beschäftigt war und das Arbeitsverhältnis endet.

8.2 Eine Abgeltung in anderen als den in Ziffer 8.1 aufgeführten Fällen ist ausgeschlossen. Arbeitslosigkeit ist kein Abgeltungsgrund.

8.3 Zur Auszahlung ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei dem der Arbeitnehmer zuletzt gewerblich beschäftigt war. Sofern der Betrieb dieses Arbeitgebers nicht mehr besteht oder die Durchsetzung des Anspruches für den Arbeitnehmer unzumutbar ist (z. B. Vermögenslosigkeit, Insolvenz, Vergleich), sind auf Antrag des Arbeitnehmers die Kasse und die Bezirksverbände der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt zur Auszahlung berechtigt.

9. Verfall der Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche

Die Urlaubsansprüche und die Urlaubsabgeltungsansprüche gemäß Ziffer 8 verfallen mit Ablauf des Kalenderjahres, das auf das Jahr der Entstehung der Urlaubsansprüche folgt. Mit Ablauf eines weiteren Kalenderjahres verfällt gegenüber dem Arbeitgeber auch der Anspruch auf Eintragung in den Sozialkassennachweis und dessen Berichtigung. § 14 ist ausgeschlossen. Während der Ableistung der gesetzlichen Dienstpflicht (Grundwehrdienst, Zeitsoldat für 2 Jahre, Zivildienst, Grenzschutzgrunddienst) ist der Verfall gehemmt. Die Verfallfrist verlängert sich um die Dauer der gesetzlichen Dienstpflicht.

10. Entschädigungsanspruch

Soweit Urlaubsansprüche oder Urlaubsabgeltungsansprüche verfallen sind, sind die Kasse und die Bezirksverbände der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt innerhalb eines weiteren Kalenderjahres zur Entschädigung in Höhe des Urlaubsentgelts und des zusätzlichen Urlaubsgeldes berechtigt. Ziffer 9 Satz 3 bis 5 gilt entsprechend.

11. Ansprüche bei Tod des Arbeitnehmers

Stirbt der Arbeitnehmer, so hat der Erbe oder derjenige, der nachweisbar für die Bestattungskosten aufgekommen ist, Anspruch auf Auszahlung des noch nicht verfallenen Urlaubsentgelts einschließlich des zusätzlichen Urlaubsgeldes und der noch nicht verfallenen Urlaubsabgeltung. Der Anspruch besteht im Todesjahr gegenüber dem Arbeitgeber, bei dem der verstorbene Arbeitnehmer zuletzt beschäftigt war. Binnen eines weiteren Kalenderjahres sind die Kasse und die Bezirksverbände der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt zur Auszahlung berechtigt. Diese Berechtigung besteht auch für nicht verfallene Ansprüche gemäß Ziffer 10 im Todesjahr und im darauffolgenden Kalenderjahr.

12. Urlaub für Arbeitnehmer im Auslernjahr

12.1 Arbeitnehmer, die im laufenden Urlaubsjahr ihr Ausbildungsverhältnis beendet haben, können im Vorgriff auf die möglichen Beschäftigungstage im Kalenderjahr bis zu 14 Arbeitstage Urlaub beanspruchen, auch wenn dieser Anspruch noch nicht gemäß Ziff. 3 besteht.

12.2 Für die Urlaubstage gemäß Ziff. 12.1 (Vorgriffstage) berechnet sich das Urlaubsentgelt nach Ziff. 5.1, geteilt durch die Summe der gemäß Ziff. 3.1 zu ermittelnden Urlaubstage, vervielfacht mit der Zahl der beanspruchten Urlaubstage bis zu höchstens 14 Arbeitstage, wobei insgesamt die Anzahl der Urlaubstage nach den möglichen Beschäftigungstagen im Urlaubsjahr nicht überschritten werden kann.

13. Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes

13.1 Die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien bestehende „Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes“ mit Sitz in Wiesbaden (Kasse) hat insbesondere die Aufgabe, die Auszahlung des Urlaubsentgelts und des zusätzlichen Urlaubsgeldes zu sichern. Die Arbeitgeber haben die dazu erforderlichen Mittel durch Beiträge aufzubringen. Auf die Beiträge hat die Kasse einen unmittelbaren Anspruch.

13.2 Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Kasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Kasse ist Wiesbaden.

13.3 Die Höhe der Beiträge, deren Einzahlung und Verwaltung sowie die Erstattung des Urlaubsentgelts und des zusätzlichen Urlaubsgeldes an die Arbeitgeber werden in gesonderten Tarifverträgen, insbesondere in dem Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Gerüstbauerhandwerk (VTV) geregelt.

[...]

§ 11

13. Monatseinkommen

[...]

8. Anrechenbarkeit

Das tarifliche 13. Monatseinkommen kann auf betrieblich gewährtes Weihnachtsgeld, 13. Monatseinkommen oder Zahlungen, die diesen Charakter haben, angerechnet werden.

[...]

§ 13

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Allgemeine Kündigungsfristen

[...]

1.3 Das Arbeitsverhältnis kann in der Zeit vom 1. Januar bis 31. März und vom 1. November bis 31. Dezember (Schlechtwetterzeit) aus Witterungsgründen nicht gekündigt werden.

[...]

§ 17

Inkrafttreten und Laufdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt mit Ausnahme des § 5, der am 1. Juli 1993 in Kraft tritt sowie des § 1 Ziff. 2 Abschnitt I b), der am 1. Januar 1994 in Kraft tritt, am 1. Januar 1993 in Kraft.

2. Der Tarifvertrag ist jeweils mit sechsmonatiger Frist zum 31. Dezember, erstmalig zum 31. Dezember 2006 kündbar.

Lohnausgleich im Gerüstbauer-Handwerk

Anlage 44

(zu § 13)

Tarifvertrag zur Förderung der Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse im Gerüstbauerhandwerk während der Winterperiode vom 15. August 1983, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 11. Juni 2002

Inhaltsverzeichnis:

§ 1	Geltungsbereich
§ 2	Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes
§ 3	Anspruch auf Lohnausgleich
§ 4	Höhe des Lohnausgleichs
§ 5	Übergangsbeihilfe bei Arbeitslosigkeit
§ 6	Lohnausgleich und Übergangsbeihilfe bei verkürzter Arbeitszeit
§ 7	Auszahlung an den Arbeitnehmer
§ 8	Aufbringung der Mittel
§ 9	Verfahren
§ 10	Erfüllungsort und Gerichtsstand
§ 11	Durchführung des Vertrages
§ 12	Inkrafttreten und Laufdauer

§ 1

Geltungsbereich

(1) Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme des Landes Berlin.

(2) Betrieblicher Geltungsbereich:

Abschnitt I

a) Betriebe des Gerüstbauerhandwerks. Das sind alle Betriebe, die nach ihrer durch die Art der betrieblichen Tätigkeit geprägten Zweckbestimmung mit eigenem oder fremdem Material gewerblich Gerüste erstellen. Erfasst werden auch Betriebe, die gewerblich Gerüstmaterial bereitstellen. Als Gerüste gelten alle Arten von Arbeits-, Schutz- und Traggerüsten, Fahrgerüste und Sonderkonstruktionen der Rüsttechnik.

b) Erfasst werden auch solche Betriebe, die im Rahmen eines mit Betrieben des Gerüstbauerhandwerks bestehenden Zusammenschlusses – unbeschadet der gewählten Rechtsform – ausschließlich oder überwiegend für die angeschlossenen Betriebe des Gerüstbauerhandwerks die kaufmännische und/oder organisatorische Verwaltung, den Transport von Gerüstmaterial, den Vertrieb, Planungsarbeiten, Laborarbeiten oder Prüfarbeiten übernehmen, soweit diese Betriebe nicht von einem spezielleren Tarifvertrag erfasst werden.

Abschnitt II

Betriebe, soweit in ihnen die unter Abschnitt I beschriebenen Leistungen überwiegend erbracht werden, fallen grundsätzlich als Ganzes unter diesen Tarifvertrag. Selbständige Betriebsabteilungen sind Betriebe im Sinne dieses Tarifvertrages. Werden in Betrieben des Gerüstbauerhandwerks in selbständigen Betriebsabteilungen andere Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht von diesem Tarifvertrag erfasst, wenn sie von einem anderen Tarifvertrag erfasst werden.

Abschnitt III

Nicht erfasst werden Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die als Betrieb des Baugewerbes durch den Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe erfasst werden. Nicht erfasst werden Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen des Maler- und Lackiererhandwerks. Nicht erfasst werden Betriebe, die ausschließlich Hersteller oder Händler sind.

(3) Persönlicher Geltungsbereich:

Gewerbliche Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes

Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien des Gerüstbauerhandwerks besteht eine Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes, die dem Arbeitnehmer einen Ausgleich für Lohnausfälle in der Zeit vom 24. Dezember bis 26. Dezember sowie für den 31. Dezember und 1. Januar (Ausgleichszeitraum) sichern soll.

§ 3

Anspruch auf Lohnausgleich

- (1) Um zur Förderung des kontinuierlichen Gerüstbaues die Aufrechterhaltung der Arbeitsverhältnisse in der Winterperiode, insbesondere über Weihnachten und Neujahr hinaus, möglichst weitgehend sicherzustellen, erhält der Arbeitnehmer für den Ausgleichszeitraum, gleichgültig, ob er während des Ausgleichszeitraums arbeitet oder nicht, Lohnausgleich in Gestalt eines Pauschalbetrages. Der Lohnausgleich dient zugleich der Abdeckung von Ansprüchen nach dem Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen.
- (2) Anspruch auf Lohnausgleich hat jeder Arbeitnehmer,
- a) dessen Arbeitsverhältnis zu einem Betrieb des Gerüstbauerhandwerks am 23. Dezember besteht und am Ende des Ausgleichszeitraumes noch besteht und
 - b) der in dem Kalenderjahr, in das der 23. Dezember fällt, mehr als 13 Wochen (= mehr als 91 Kalendertage) Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisse in Betrieben des Gerüstbauerhandwerks nachweist.
- (3) Eine in den Ausgleichszeitraum wirkende Kündigung des Arbeitgebers berührt den Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnausgleich nicht. In diesem Falle endet das Arbeitsverhältnis mit dem letzten Tag des Ausgleichszeitraumes. Dies gilt nicht bei einer fristlosen Entlassung aus wichtigem Grunde.
- (4) Die Entscheidung darüber, ob während des Ausgleichszeitraumes gearbeitet wird oder nicht, trifft der Arbeitgeber. Für Arbeiten während des Ausgleichszeitraumes hat der Arbeitnehmer neben dem Anspruch auf Lohnausgleich Lohnansprüche.
- (5) Darüber, ob bei Weiterarbeit im Ausgleichszeitraum das Aufsuchen der Baustelle für den einzelnen Arbeitnehmer zumutbar ist oder nicht, entscheidet der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Betriebsbedürfnisse und der Interessen des Arbeitnehmers nach pflichtgemäßem Ermessen nach Beratung mit dem Betriebsrat. Bei der Prüfung der Zumutbarkeit ist auf die Entfernung und die Verkehrsverbindung zwischen dem Wohnort des Arbeitnehmers und dessen Beschäftigungsort besonders Rücksicht zu nehmen.
- (6) In Fällen unentschuldigter Fernbleibens am letzten Arbeitstag vor oder am 1. Arbeitstag nach den Feiertagen verringert sich nach den Grundsätzen des Feiertagsgesetzes der Lohnausgleich um 15 v. H. für jeden betreffenden Feiertag, bei angeordneter Arbeit während des Ausgleichszeitraums gleichfalls um 15 v. H. für jeden versäumten Arbeitstag.
- (7) Eine Anrechnung des Lohnausgleichs auf den Urlaub findet nicht statt.

§ 4

Höhe des Lohnausgleichs

- (1) Der Lohnausgleich bemisst sich nach dem tatsächlichen durchschnittlichen Bruttostundenverdienst des Arbeitnehmers in dem vor dem Ausgleichszeitraum liegenden letzten Lohnabrechnungszeitraum, der mindestens 4 Wochen betragen muss. Bei Berechnung des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes bleiben witterungsbedingte Ausfallstunden und das für diese gezahlte Überbrückungsgeld unberücksichtigt. Der Bruttostundenverdienst ist auf volle 0,10 € aufzurunden und mit der Zahl 7,8 zu vervielfachen.
- (2) Der Bruttostundenverdienst ist nur bis zu einem Höchstbetrag die Berechnungsgrundlage des Lohnausgleichs. Der Höchstbetrag ist der um 11 v. H. erhöhte jeweilige Tarifstundenlohn des Geprüften Gerüstbau-Kolonnenführers der Berufsgruppe M des Bundeslohntarifvertrages für das Gerüstbauerhandwerk*, der gemäß Abs. 1 Satz 2 aufzurunden ist. Soweit der Bruttostundenverdienst den Höchstbetrag übersteigt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den auf den Höchstbetrag entfallenden Lohnausgleich.

§ 5

Übergangsbeihilfe bei Arbeitslosigkeit

- (1) Arbeitnehmer, denen ein Anspruch auf Lohnausgleich für Lohnausfall gemäß § 3 nicht zusteht, erhalten nach dem Ende des Ausgleichszeitraumes aus sozialen Gründen eine erste Übergangsbeihilfe, wenn sie
- a) in dem Kalenderjahr, in das der Beginn des Ausgleichszeitraumes fällt, mindestens 13 Wochen (= 91 Kalendertage) Arbeitsverhältnisse in Betrieben des Gerüstbauerhandwerks nachweisen können und
 - b) nach dem 15. Oktober durch Entlassung oder eigene Kündigung aus wichtigem Grunde aus einem Betrieb des Gerüstbauerhandwerks ausgeschieden und
 - c) während des ganzen Ausgleichszeitraumes nachweislich arbeitslos sind.
- Die erste Übergangsbeihilfe beträgt das 10,4fache des jeweils geltenden Tarifstundenlohnes des Gerüstbauers der Berufsgruppe IV, aufgerundet auf volle Euro.
- (2) Dauert die Arbeitslosigkeit in der Winterperiode (15. Oktober bis 31. März) mindestens insgesamt 42 Kalendertage, so erhalten die Arbeitnehmer nach dem 31. März eine zweite Übergangsbeihilfe. Die zweite Übergangsbeihilfe beträgt das 10,4fache des jeweils geltenden Tarifstundenlohnes des Gerüstbauers der Berufsgruppe IV, aufgerundet auf volle Euro.

* Der jeweilige Tarifstundenlohn ergibt sich aus dem Anhang zu dieser Anlage.

§ 6

Lohnausgleich und Übergangsbeihilfe bei verkürzter Arbeitszeit

Ist die vereinbarte Arbeitszeit geringer als die tarifliche, so ist der Lohnausgleich oder die Übergangsbeihilfe im Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit zu kürzen.

§ 7

Auszahlung an den Arbeitnehmer

- (1) Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnausgleich und Übergangsbeihilfen besteht gegenüber der Kasse.
- (2) Der Arbeitgeber, mit dem während des Ausgleichszeitraumes ein Arbeitsverhältnis besteht, ist verpflichtet, den vom Arbeitnehmer zu beanspruchenden Lohnausgleich nach dem Ende des Ausgleichszeitraumes bis zum 10. Januar, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 10. Januar mit Beendigung, auszuzahlen.
- (3) Der Arbeitgeber, bei dem der Arbeitnehmer zuletzt beschäftigt war, ist verpflichtet, die vom Arbeitnehmer zu beanspruchenden Übergangsbeihilfen auszuzahlen.
- (4) Auf Antrag des Arbeitnehmers sind auch die bezirklichen Verbände der Tarifvertragsparteien im Auftrage der Sozialkasse zur Auszahlung berechtigt.
- (5) Die Ansprüche des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach Fälligkeit diesem gegenüber geltend gemacht worden sind. Sie können innerhalb weiterer 2 Monate gemäß Abs. 4 geltend gemacht werden.

§ 8

Aufbringung der Mittel

Der Arbeitgeber hat zur Sicherung der Leistungen nach diesem Tarifvertrag einen Beitrag aufzubringen, der in einem Prozentsatz der Bruttolohnsumme gemäß § 14 Abs. 3 Satz 1 Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Gerüstbauerhandwerk an die Kasse abzuführen ist. Die Kasse hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern.

§ 9

Verfahren

- (1) Die Höhe des vom Arbeitgeber aufzubringenden Beitrages, des an den Arbeitgeber auszahlenden Sozialaufwandserstattungssatzes, das Verfahren und der Sitz der Kasse werden in einem besonderen Tarifvertrag (Verfahrenstarifvertrag) geregelt.
- (2) Die Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes ist verpflichtet, jeweils vor Beginn eines Ausgleichszeitraumes eine Lohnausgleich-Tabelle herauszugeben, aus der der dem jeweiligen Bruttostundenverdienst entsprechende Lohnausgleich ersichtlich ist. Die Lohnausgleich-Tabelle braucht sich nicht auf Bruttostundenverdienste zu erstrecken, deren Erzielung unwahrscheinlich ist. Sie ist durch Merkblatt oder auf sonstige geeignete Weise bekanntzugeben.

§ 10

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Kasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Kasse ist Wiesbaden.

§ 11

Durchführung des Vertrages

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, ihren Einfluss zur Durchführung dieses Vertrages einzusetzen, gemeinsam die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen und bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung des Vertrages unverzüglich in Verhandlungen einzutreten.

§ 12

Inkrafttreten und Laufdauer

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Dezember 1983 in Kraft, in den Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen am 1. September 1991. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 2006, gekündigt werden.
- (2) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, nach Kündigung unverzüglich in Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag einzutreten.

Anhang zu Anlage 44

(zu § 4 Absatz 2 der Anlage 44)

Tarifstundenlohn des Geprüften Gerüstbau-Kolonnenführers der Berufsgruppe M des Bundeslohntarifvertrages für das Gerüstbauerhandwerk

Berufsgruppe M: bis 31. Juli 2015 Geprüfter Gerüstbau-Kolonnenführer/Gerüstmeister; ab 1. August 2015 Gerüstbau-Meister

ab	Tarfbereich West	Tarfbereich Ost
1. Januar 2006	17,60 €	16,72 €
1. August 2011	18,14 €	17,46 €
1. November 2012	18,55 €	18,09 €
1. März 2014	19,21 €	
1. August 2015	21,33 €	

Tarfbereich West = Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein

Tarfbereich Ost = Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, ab 1. August 2011 inkl. Berlin

Berufsbildung im Gerüstbauer-Handwerk

Anlage 45

(zu § 14)

Auszug aus dem

Tarifvertrag über die Berufsbildung im Gerüstbauerhandwerk vom 3. Dezember 1996, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 11. Juni 2002

Inhaltsverzeichnis:

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Aufgaben der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes
- Teil I Regelungen über die Berufsausbildung im Gerüstbauerhandwerk
- § 3 Geltung des Rahmentarifvertrages
- § 4 Ausbildungsvergütung
- § 5 13. Monatseinkommen für Auszubildende
- § 6 Freistellung
- § 7 Urlaubsanspruch
- § 8 Urlaubsvergütung für gewerbliche Auszubildende
- § 9 Urlaubsgewährung
- § 10 Ausbildungsnachweise
- § 11 Auswärtsbeschäftigung
- § 12 Erstattungsverfahren
- § 13 Überbetriebliche Ausbildungsstätten
- § 14 Inhalt der überbetrieblichen Ausbildung
- § 15 Dauer der überbetrieblichen Ausbildung und der Blockbeschulung
- § 16 Übernahme von Internats- und Fahrtkosten
- § 17 Kostenerstattung an die überbetriebliche Ausbildungsstätte
- § 18 Nachrangigkeit der Kostenerstattung
- Teil II Regelungen über die Berufsbildung im Gerüstbauerhandwerk
- § 19 Anspruch auf Förderung des Vorbereitungslehrganges für die Abschlussprüfung in Anwendung von § 45 Absatz 2 Berufsbildungsgesetz
- § 20 Zulassung zum Vorbereitungslehrgang für die Abschlussprüfung in Anwendung von § 45 Absatz 2 Berufsbildungsgesetz
- § 21 Vergütung bei Teilnahme an einem Vorbereitungslehrgang
- § 22 Übernahme von Internats- und Fahrtkosten
- § 23 Anspruch auf Förderung der Fortbildung zum Geprüften Gerüstbau-Kolonnenführer
- § 24 Lehrgänge nach der Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung für die Berufsausbildung in der gewerblichen Wirtschaft
- § 25 Vergütung für Teilnehmer an Lehrgängen gemäß §§ 23 und 24
- § 26 Übernahme der Internats- und Fahrtkosten
- § 27 Einrichtung von Lehrgängen und Prüfungsausschüssen
- Teil III Allgemeine Regelungen
- § 28 Ausschlussfristen
- § 29 Verfall der Erstattungsansprüche
- § 30 Verfahrensvorschriften
- § 31 Finanzierung
- § 32 Erfüllungsort und Gerichtsstand
- § 33 Durchführung des Vertrages
- § 34 Inkrafttreten und Vertragsdauer

§ 1

Geltungsbereich

(1) Räumlicher Geltungsbereich

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

(2) Betrieblicher Geltungsbereich

Betriebe, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren im Gerüstbauerhandwerk (VTV) in der jeweils geltenden Fassung fallen.

(3) Persönlicher Geltungsbereich

1. Auszubildende, die in dem anerkannten Ausbildungsberuf Gerüstbauer nach der Verordnung über die Berufsausbildung zum Gerüstbauer im Sinne der Handwerksordnung und des Berufsbildungsgesetzes ausgebildet werden

und eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

2. Gewerbliche Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Aufgaben der Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes

Die Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes, Wiesbaden (Kasse), hat als Gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien des Gerüstbauerhandwerks u. a. die Aufgabe, berufliche Bildungsmaßnahmen im Gerüstbauerhandwerk zu fördern. In diesem Rahmen hat sie die Aufgabe:

- a) die den besonderen Anforderungen des Gerüstbauerhandwerks gerecht werdende Berufsausbildung insoweit zu sichern, dass sie Ausbildungskosten und die Kosten für die Blockbeschulung nach der Maßgabe dieses Tarifvertrages erstattet sowie Lehr- und Lernmittel für die überbetriebliche Ausbildung bereitstellt,
- b) Lehrgänge nach § 45 Absatz 2 Berufsbildungsgesetz „Zulassung in besonderen Fällen“ insoweit zu sichern, dass die Vorbereitung auf die Abschlussprüfung von der Kasse gefördert wird,
- c) die berufliche Fortbildung von Arbeitnehmern, insbesondere zum Geprüften Gerüstbaukolonnenführer, Lehrgänge nach der Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung für die Berufsausbildung in der gewerblichen Wirtschaft zu fördern,
- d) sonstige Fortbildungsmaßnahmen in sinngemäßer Anwendung dieses Tarifvertrages zu fördern.

Teil I

Regelungen über die Berufsausbildung im Gerüstbauerhandwerk

[...]

§ 4

Ausbildungsvergütung

- (1) Auszubildende erhalten eine monatliche Ausbildungsvergütung. Sie wird in einem Tarifvertrag zur Regelung der Ausbildungsvergütung für die im Gerüstbauerhandwerk beschäftigten Auszubildenden festgelegt, und zwar abgestuft für das erste, zweite und dritte Ausbildungsjahr. Beginnt oder endet das Berufsausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats, so ist zur Ermittlung der Vergütung für einen Tag die Monatsvergütung durch 30 zu teilen.
- (2) Wird die vertraglich vereinbarte Ausbildungszeit verlängert, so ist für die Dauer der Verlängerung die Ausbildungsvergütung weiterzuzahlen, die der Auszubildende während seiner Ausbildung im dritten Ausbildungsjahr erhalten hat.
- (3) Die Ausbildungsvergütung wird für jede vom Auszubildenden schuldhaft versäumte Stunde betrieblicher, überbetrieblicher und schulischer Ausbildung um 1/169 der monatlichen Ausbildungsvergütung gekürzt.

[...]

§ 10

Ausbildungsnachweise

- (1) Für jeden im anerkannten Ausbildungsberuf Gerüstbauer Auszubildenden hat der Arbeitgeber eine Ausbildungsnachweiskarte zu führen.
- (2) Die Ausbildungsnachweiskarte ist vom Arbeitgeber bei Beginn des Ausbildungsverhältnisses unter Vorlage einer Abschrift des von der Handwerkskammer bzw. der Industrie- und Handelskammer genehmigten Berufsausbildungsvertrages bei der Kasse anzufordern.
- (3) Die Ausbildungsnachweiskarte enthält einen „Ausweis über die Arbeitnehmernummer bei der Zusatzversorgungskasse des Gerüstbaugewerbes“, „Einlösungsscheine zur Erstattung der Ausbildungsvergütung“ und „Ausbildungsbestätigungsteile“.
- (4) Endet das Ausbildungsverhältnis mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit oder mit Bestehen der Abschlussprüfung, hat der Arbeitgeber die Ausbildungsnachweiskarte abzuschließen und unverzüglich an die Kasse einzusenden.
- (5) Endet das Ausbildungsverhältnis vorzeitig, hat der Arbeitgeber dies der Kasse unter Übersendung der Ausbildungsnachweiskarte unverzüglich mitzuteilen.
- (6) Verlängert sich das Ausbildungsverhältnis, hat der Arbeitgeber dies unter Übersendung der Ausbildungsnachweiskarte und einer Abschrift der Bestätigung der Handwerkskammer bzw. Industrie- und Handelskammer unverzüglich der Kasse mitzuteilen.

[...]

§ 12

Erstattungsverfahren

(1) Die Kasse erstattet dem ausbildenden Arbeitgeber vierteljährlich jeweils nach dem 31. März, dem 30. Juni, dem 30. September und dem 31. Dezember gegen Einsendung der entsprechenden Einlösungsscheine aus der Ausbildungsnachweiskarte erstmals ab dem vierten Monat nach Ausbildungsbeginn, jedoch höchstens für 21 Monate 50 % der von ihm an den Auszubildenden ausgezahlten Ausbildungsvergütung, höchstens jedoch 50 % der tariflichen Ausbildungsvergütung nach § 4*.

(2) Soweit Ansprüche des Arbeitgebers gegen Dritte auf Ersatz der im Krankheitsfall fortgezählten Ausbildungsvergütung bestehen, sind sie der Kasse unverzüglich mitzuteilen und abzutreten.

§ 13

Überbetriebliche Ausbildungsstätten

Die Kasse wird mit den von der Sozialkasse für geeignet anerkannten Bildungseinrichtungen der Handwerkskammern Berlin, Dortmund und Frankfurt a. M. die überbetriebliche Ausbildung der Auszubildenden durchführen.

§ 14

Inhalt der überbetrieblichen Ausbildung

Die Inhalte der überbetrieblichen Ausbildung richten sich nach der jeweils gültigen Verordnung über die Berufsausbildung zum Gerüstbauer/zur Gerüstbauerin und dem dieser Verordnung zugrunde liegenden Ausbildungsrahmenplan.

§ 15

Dauer der überbetrieblichen Ausbildung und der Blockbeschulung

Die Dauer der überbetrieblichen Ausbildung richtet sich nach der jeweils gültigen Verordnung über die Berufsausbildung zum Gerüstbauer/zur Gerüstbauerin. Die Dauer der Blockbeschulung richtet sich nach den Schulgesetzen der Länder.

§ 16

Übernahme von Internats- und Fahrtkosten

Auszubildende, die an von der Kasse zugelassenen überbetrieblichen Ausbildungsstätten ausgebildet werden und an einer zugeordneten Blockbeschulung im Rahmen der Berufsschulpflicht teilnehmen, haben Anspruch auf folgende Leistungen der Kasse:

1. Gewährung von Unterkunft und Verpflegung (Frühstück, Mittagessen und Abendessen) durch eine von der Kasse zugelassene Bildungseinrichtung.

2.

a) Ersatz der Kosten der An- und Rückreise sowie der wöchentlichen Wochenendheimfahrten während der Dauer der Ausbildungsmaßnahme in Höhe der nachgewiesenen Kosten des günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels (Bahnfahrt 2. Klasse).

b) Die Kasse erkennt nur solche Fahrten als günstigstes öffentliches Verkehrsmittel an, die unter Verwendung der von der Deutschen Bahn AG angebotenen Sonderkonditionen (z. B. Bahn-Card) durchgeführt werden und erstattet die dafür erforderlichen Kosten.

3. Für tägliche Heimfahrten von der Schulungsstätte können die Kosten des günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels – wenn möglich per Wochenfahrkarte – erstattet werden, wenn die Heimfahrten von der Kasse vorher genehmigt worden sind. Damit sind die Internatskosten für diese Zeit abgegolten. Die Fahrtkosten dürfen die Internatskosten nicht übersteigen. Die Inanspruchnahme darf zeitlich den Unterrichtsbetrieb nicht beeinflussen.

§ 17

Kostenerstattung an die überbetriebliche Ausbildungsstätte

(1) Die Sozialkasse erstattet der überbetrieblichen Ausbildungsstätte die notwendigen Lehrgangsgebühren und Lernmittelkosten mit befreiender Wirkung für den Arbeitnehmer.

(2) Als notwendig ist in diesem Zusammenhang die Erstattung aller Kosten zu bezeichnen, die unter Berücksichtigung von Fördermitteln des Bundes, der Länder, der Europäischen Union oder sonstigen öffentlichen Hand bei der Durchführung der Lehrgänge entstehen.

* Die jeweilige Höhe der Ausbildungsvergütung ergibt sich aus dem Anhang zu dieser Anlage.

§ 18

Nachrangigkeit der Kostenerstattung

Erstattungsanspruch des Arbeitgebers und Anspruch auf Kostenübernahme seitens des Arbeitnehmers oder der Bildungseinrichtung im Sinne dieses Tarifvertrages gegenüber der Kasse entstehen nur insoweit, als kein entsprechender Anspruch seitens des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers gegenüber Dritten besteht.

Teil II

Regelungen über die Berufsbildung im Gerüstbauerhandwerk

§ 19

Anspruch auf Förderung des Vorbereitungslehrganges für die Abschlussprüfung in Anwendung von § 45 Absatz 2 Berufsbildungsgesetz

- (1) Die Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes hat die Aufgabe, für Arbeitnehmer des Gerüstbauerhandwerks ohne abgeschlossene Berufsausbildung im Gerüstbauerhandwerk oder einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf die Möglichkeit zu schaffen, die Prüfung zum/zur Gerüstbauer/Gerüstbauerin nach § 45 Absatz 2 Berufsbildungsgesetz nachzuholen.
- (2) In Zusammenarbeit mit der zuständigen Stelle (Handwerkskammer Rhein-Main) werden Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung durchgeführt. Die Dauer des Vorbereitungslehrgangs bzw. der Lehrgangsböcke insgesamt einschließlich der Prüfung beträgt 18 Wochen.
- (3) Anspruch auf Leistungen der Sozialkasse wegen Teilnahme an einem von der Sozialkasse anerkannten Vorbereitungslehrgang zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung zum/zur Gerüstbauer/Gerüstbauerin hat, wer mindestens sechs Jahre in Betrieben gemäß § 1 dieses Tarifvertrages im Gerüstbauerhandwerk beschäftigt war.
- (4) Der Anspruch auf Teilnahme an dem Vorbereitungslehrgang und der Abschlussprüfung kann nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber verwirklicht werden.

§ 20

Zulassung zum Vorbereitungslehrgang für die Abschlussprüfung in Anwendung von § 45 Absatz 2 Berufsbildungsgesetz

- (1) Der Arbeitnehmer hat sich auf einem von der Kasse zur Verfügung gestellten Formular anzumelden.
- (2) Die Anmeldung bedarf der Zustimmung und Bestätigung durch den Arbeitgeber.
- (3) Der Arbeitgeber muss die Tätigkeiten gemäß § 19 Absatz 3, die der Arbeitnehmer bei einem oder mehreren Gerüstbaubetrieben ausgeübt hat, bestätigen.

§ 21

Vergütung bei Teilnahme an einem Vorbereitungslehrgang

- (1) Nimmt der Arbeitnehmer an einem Vorbereitungslehrgang nach § 19 dieses Tarifvertrages oder einer Prüfung nach § 45 Absatz 2 Berufsbildungsgesetz teil, hat er gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf eine monatliche Vergütung in Höhe von 1.400 € bzw. 67,00 € pro Arbeitstag. Der Anspruch besteht für jeden tatsächlich wahrgenommenen Lehrgangs- und Prüfungstag sowie für den Tag der An- und Abreise, sofern der Arbeitnehmer wegen der Teilnahme am An- und Abreisetag keinen Arbeitsverdienst erzielt hat. Erfolgt die An- und Abreise an einem Samstag oder an einem Sonntag, besteht kein Anspruch auf Vergütung.
- (2) Die Sozialkasse erstattet dem Arbeitgeber die gemäß Absatz 1 an den Arbeitnehmer zu zahlende Vergütung zuzüglich eines Ausgleichs von 45 v. H. für die auf den Arbeitgeber entfallenden Sozialaufwendungen.

§ 22

Übernahme von Internats- und Fahrtkosten

- (1) Für Arbeitnehmer, die an einem von der Kasse zugelassenen Lehrgang gemäß § 19 teilnehmen, gelten § 16 Ziffern 1 bis 3 entsprechend.
- (2) Die Sozialkasse erstattet der Bildungseinrichtung die notwendigen Lehrgangs- und Prüfungsgebühren sowie die Lernmittelkosten mit befreiender Wirkung für den Arbeitnehmer.

§ 23

Anspruch auf Förderung der Fortbildung zum Geprüften Gerüstbau-Kolonnenführer

- (1) Anspruch auf Leistungen der Sozialkasse wegen Teilnahme an einem von der Sozialkasse anerkannten Fortbildungslehrgang zur Vorbereitung auf die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Gerüstbau-Kolonnenführer (Kolonnenführer-Lehrgang) hat, wer
 1. eine erfolgreich abgelegte Abschlussprüfung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf und eine anschließend einjährige Berufspraxis oder

2. eine erfolgreich abgelegte Abschlussprüfung in einem sonstigen anerkannten Ausbildungsberuf und eine anschließende zweijährige Berufspraxis oder
3. eine erfolgreich abgelegte Abschlussprüfung als Geprüfter Gerüstbau-Obermonteur im Sinne dieses Tarifvertrages und eine anschließende einjährige Berufspraxis oder
4. eine fünfjährige Berufspraxis

nachweist. Die Berufspraxis im Sinne des Satzes 1 muss in Tätigkeiten abgeleistet sein, die der beruflichen Fortbildung zum Geprüften Gerüstbau-Kolonnenführer dienlich sind. Bei Nachweis gleichwertiger Voraussetzungen kann die Sozialkasse Leistungen gewähren.

(2) Anspruch auf Förderung der Teilnahme an einer Prüfung gemäß der Verordnung des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft vom 14. November 1978 über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Gerüstbau-Kolonnenführer hat nur der Arbeitnehmer, der zuvor an einem von der Sozialkasse anerkannten Kolonnenführer-Lehrgang während dessen gesamter Dauer teilgenommen hat.

(3) Die Sozialkasse darf nur solche Kolonnenführer-Lehrgänge anerkennen, die einschließlich der sich unmittelbar anschließenden Prüfung mindestens sechs Wochen umfassen.

§ 24

Lehrgänge nach der Verordnung

über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung für die Berufsausbildung in der gewerblichen Wirtschaft

(1) Die Kasse führt Lehrgänge nach der Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung für die Berufsausbildung in der gewerblichen Wirtschaft für die „Geprüften Gerüstbau-Kolonnenführer“ durch.

(2) Voraussetzung für die Teilnahme an diesem Lehrgang ist die erfolgreich bestandene Prüfung zum „Geprüften Gerüstbau-Kolonnenführer“.

(3) Nach § 2 der Ausbildereignungsverordnung hat der Ausbilder berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse in folgenden Sachgebieten nachzuweisen:

1. Grundfragen der Berufsbildung
 2. Planung und Durchführung der Ausbildung
 3. Der Jugendliche in der Ausbildung
 4. Rechtsgrundlagen.
- (4) Der Lehrgang umfasst 120 Stunden.

§ 25

Vergütung für Teilnehmer an Lehrgängen gemäß §§ 23 und 24

(1) Der Arbeitnehmer, der an einem Lehrgang oder einer Prüfung im Sinne der §§ 23 und 24 teilnimmt, hat gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf eine Vergütung in Höhe von acht Stunden von Montag bis Donnerstag und sieben Stunden am Freitag für jeden tatsächlich wahrgenommenen Lehrgangs- und Prüfungstag sowie für den Tag der An- und Abreise, soweit der Arbeitnehmer wegen der Teilnahme am An- und Abreisetag keinen Arbeitsverdienst erzielen kann. Für Samstage und Sonntage wird keine Vergütung gewährt. Die Höhe der Vergütung bemisst sich nach dem tatsächlichen Stundenlohn sowie aller lohnstundenbezogenen Zulagen auf der Grundlage der wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden.

(2) Die Sozialkasse erstattet dem Arbeitgeber die gemäß Absatz 1 an den Arbeitnehmer fortgezahlte Vergütung zuzüglich eines Ausgleichs von 45 v. H. für die auf den Arbeitgeber entfallenden Sozialaufwendungen.

§ 26

Übernahme der Internats- und Fahrtkosten

Bei Arbeitnehmern, die an Maßnahmen gemäß §§ 23 und 24 teilnehmen, findet bezüglich der Übernahme von Übernachtungs- und Fahrtkosten § 22 Anwendung.

§ 27

Einrichtung von Lehrgängen und Prüfungsausschüssen

(1) Die Sozialkasse ist verpflichtet, mit geeigneten Trägern von Aus- und Fortbildungseinrichtungen (Bildungseinrichtungen) Verträge über die Durchführung von Fortbildungslehrgängen abzuschließen.

(2) Die Zulassung einer Bildungseinrichtung zur Durchführung von durch die Sozialkasse anerkannten Bildungsmaßnahmen darf nur erfolgen, wenn die Bildungseinrichtung sich in einem Rahmenvertrag gegenüber der Sozialkasse verpflichtet, Unterkunft und Verpflegung für die Lehrgangsteilnehmer bereitzustellen. Die Sozialkasse soll bei der Anerkennung von Kolonnenführer-Lehrgängen darauf hinwirken, dass am Ende des Fortbildungslehrganges am Prüfungsort eine Prüfung durchgeführt wird.

(3) Die Sozialkasse darf einzelne Lehrgänge einer zugelassenen Bildungseinrichtung nur dann anerkennen, wenn die Bildungseinrichtung sich verpflichtet, angemessene Preise zu fordern und die Lehrgangskosten in voller Höhe nach-

zuweisen. Die Anerkennung ist ferner davon abhängig, dass die Bildungseinrichtung der Sozialkasse den von ihr für den einzelnen Lehrgang aufgestellten Stundenplan und die einzusetzenden Lehrer bzw. Ausbilder mitgeteilt hat.

(4) Die Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes gibt den Arbeitgebern und Arbeitnehmern durch Merkblatt oder auf sonstige geeignete Weise Ort und Zeit der von ihr anerkannten Fortbildungslehrgänge und der bestehenden Prüfungsmöglichkeiten bekannt.

Teil III

Allgemeine Regelungen

§ 28

Ausschlussfristen

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis und solche, die mit dem Ausbildungsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.

Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche, die während eines Kündigungsschutzprozesses fällig werden und von seinem Ausgang abhängen. Für diese Ansprüche beginnt die Verfallfrist von zwei Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.

§ 29

Verfall der Erstattungsansprüche

Erstattungsansprüche des Arbeitgebers nach diesem Tarifvertrag gegen die Kasse verfallen mit Ablauf des zweiten Kalenderjahres nach dem Jahr, in dem sie entstanden sind.

§ 30

Verfahrensvorschriften

Die Sozialkasse ist berechtigt, nähere Bestimmungen über das einzuhaltende Verfahren, insbesondere bezüglich der Abrechnung von Kosten, zu treffen.

§ 31

Finanzierung

(1) Der Arbeitgeber hat die zur Finanzierung der Aufgaben der Sozialkasse erforderlichen Mittel durch einen Beitrag, der in einem Prozentsatz der Bruttolohnsumme in besonderen Tarifverträgen (Verfahrenstarifverträgen) festgelegt wird, aufzubringen. Der Arbeitgeber hat diesen Beitrag an die Sozialkasse abzuführen. Die Sozialkasse hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern.

(2) Erweisen sich die eingehenden Beiträge zur Finanzierung der Erstattungsleistungen an den ausbildenden Betrieb (Teil I) als unauskömmlich, so verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, den Beitrag anzupassen und/oder die Erstattungsleistungen an den ausbildenden Betrieb entsprechend herabzusetzen.

§ 32

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Kasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Kasse ist Wiesbaden.

§ 33

Durchführung des Vertrages

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, ihren Einfluss zur Durchführung dieses Vertrages einzusetzen, gemeinsam die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen und bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Vertrages unverzüglich in Verhandlungen einzutreten.

§ 34

Inkrafttreten und Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1997 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum 30. Juni, erstmals zum 30. Juni 2006, gekündigt werden.

Anhang zu Anlage 45

(zu § 12 Absatz 1 der Anlage 45)

Ausbildungsvergütung aus dem jeweils geltenden Tarifvertrag zur Regelung der Ausbildungsvergütung für die im Gerüstbauerhandwerk beschäftigten Auszubildenden

ab	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr	3. Ausbildungsjahr
1. August 2004 (West/Ost)	591,80 €/518,00 €	817,30 €/661,10 €	1 042,70 €/873,60 €
1. August 2011	570,00 €	760,00 €	990,00 €
1. August 2012	590,00 €	780,00 €	1 020,00 €
1. August 2014	608,00 €	803,00 €	1 051,00 €
1. August 2015	650,00 €	50,00 €	1 100,00 €

West = Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein

Ost = Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen

Sozialkassenverfahren im Gerüstbauer-Handwerk

Anlage 46
(zu § 15 Absatz 1)

Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Gerüstbauerhandwerk vom 20. Januar 1994, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 11. Juni 2002

Inhaltsverzeichnis:

§ 1	Geltungsbereich
§ 2	Verfahrensgrundlagen
§ 3	Einzugsstelle
§ 4	Sozialkassennachweis für gewerbliche Arbeitnehmer
§ 5	Anforderung des Sozialkassennachweises
§ 6	Ausfüllung und Verbleib der Teile B und C des Sozialkassennachweises
§ 7	Zusatzversorgungskarte für Angestellte
§ 8	Urlaubsgewährung; Erstattung des Urlaubsgeldes
§ 9	Entschädigungsansprüche des Arbeitnehmers
§ 10	Erstattung des Überbrückungsgeldes
§ 11	Gewährung von Lohnausgleich oder Erster Übergangsbeihilfe
§ 12	Erstattung von Lohnausgleich und Erster Übergangsbeihilfe
§ 13	Zweite Übergangsbeihilfe
§ 14	Sozialkassenbeitrag
§ 15	Meldung und Beitragszahlung
§ 16	Verzugszinsen
§ 17	Rückforderung von Leistungen
§ 18	Verfallfrist
§ 19	Erfüllungsort und Gerichtsstand
§ 20	Prüfungsrecht
§ 21	Verfahrensvereinfachungen
§ 22	Durchführung des Vertrages
§ 23	Inkrafttreten und Laufdauer

§ 1

Geltungsbereich

(1) Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme des Landes Berlin.

(2) Betrieblicher Geltungsbereich:

Abschnitt I

a) Betriebe des Gerüstbauerhandwerks. Das sind alle Betriebe, die nach ihrer durch die Art der betrieblichen Tätigkeit geprägten Zweckbestimmung mit eigenem oder fremdem Material gewerblich Gerüste erstellen. Erfasst werden auch Betriebe, die gewerblich Gerüstmaterial bereitstellen. Als Gerüste gelten alle Arten von Arbeits-, Schutz- und Traggerüsten, Fahrgerüste und Sonderkonstruktionen der Rüsttechnik.

b) Erfasst werden auch solche Betriebe, die im Rahmen eines mit Betrieben des Gerüstbauerhandwerks bestehenden Zusammenschlusses – unbeschadet der gewählten Rechtsform – ausschließlich oder überwiegend für die angeschlossenen Betriebe des Gerüstbauerhandwerks die kaufmännische und/oder organisatorische Verwaltung, den Transport von Gerüstmaterial, den Vertrieb, Planungsarbeiten, Laborarbeiten oder Prüfarbeiten übernehmen, soweit diese Betriebe nicht von einem spezielleren Tarifvertrag erfasst werden.

Abschnitt II

Betriebe, soweit in ihnen die unter Abschnitt I beschriebenen Leistungen überwiegend erbracht werden, fallen grundsätzlich als Ganzes unter diesen Tarifvertrag. Selbständige Betriebsabteilungen sind Betriebe im Sinne dieses Tarifvertrages. Werden in Betrieben des Gerüstbauerhandwerks in selbständigen Betriebsabteilungen andere Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht von diesem Tarifvertrag erfasst, wenn sie von einem anderen Tarifvertrag erfasst werden.

Abschnitt III

Nicht erfasst werden Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die als Betriebe des Baugewerbes durch den Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe erfasst werden. Nicht erfasst werden Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen des Maler- und Lackiererhandwerks. Nicht erfasst werden Betriebe, die ausschließlich Hersteller oder Händler sind.

(3) Persönlicher Geltungsbereich:

Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Verfahrensgrundlagen

Das Sozialkassenverfahren richtet sich in Ausführung der Bestimmungen des § 3 Ziff. 4.3, § 4 Ziff. 6.5 und des § 8 Ziff. 13 des Rahmentarifvertrages für das Gerüstbauerhandwerk (RTV), des § 9 des Tarifvertrages zur Förderung der Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse im Gerüstbauerhandwerk während der Winterperiode (Lohnausgleich-Tarifvertrag), des § 33 des Tarifvertrages über die Berufsbildung im Gerüstbauerhandwerk (TV Berufsbildung) und des § 15 des Tarifvertrages über die überbetriebliche Zusatzversorgung im Gerüstbaugewerbe (ZTV) nach den folgenden Vorschriften dieses Tarifvertrages.

§ 3

Einzugsstelle

Die Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes (Kasse) ist Einzugsstelle für den Sozialkassenbeitrag (§ 14 Abs. 1) einschließlich des der Zusatzversorgungskasse des Gerüstbaugewerbes VVaG zustehenden Beitrages und den Beitrag für die Angestellten (§ 14 Abs. 2).

§ 4

Sozialkassennachweis für gewerbliche Arbeitnehmer

(1) Der Arbeitgeber muss für jeden gewerblichen Arbeitnehmer einen für das laufende Kalenderjahr geltenden Sozialkassennachweis für das Gerüstbauerhandwerk (Sozialkassennachweis) führen. Er besteht aus den Teilen A, B, und C, enthält Einlösungsscheine für die Erstattung des ausgezahlten Urlaubsentgelts und des zusätzlichen Urlaubsgeldes (Einlösungsschein für das Urlaubsgeld), Einlösungsscheine für die Erstattung des Überbrückungsgeldes (Einlösungsschein für Überbrückungsgeld), ein Blatt R sowie einen Anforderungsschein für einen Sozialkassennachweis des Folgejahres.

(2) Teil A bezeichnet den Arbeitnehmer, für den der Sozialkassennachweis ausgestellt ist. Teil B ist Einlösungsschein für den Lohnausgleich oder die erste Übergangsbeihilfe; er ist zugleich für die Erfassung der vom Arbeitnehmer im Kalenderjahr eingegangenen Arbeitsverhältnisse, der Beschäftigungstage, der Ausfallstunden, des Bruttolohnes einschließlich des Überbrückungsgeldes, des Urlaubsanspruches und des gewährten Urlaubs bestimmt. Blatt R dient zum Nachweis und zur Geltendmachung von Resturlaubsansprüchen aus dem Vorjahr. Teil C enthält dieselben Angaben wie Teil B und Blatt R; er dient dem Arbeitnehmer zum Nachweis seiner Ansprüche im laufenden Kalenderjahr. Die Einlösungsscheine für Urlaubsgeld sehen Angaben über die Zahl der gewährten Urlaubstage sowie über die Höhe des entsprechenden Urlaubsgeldes, die Einlösungsscheine für Überbrückungsgeld sehen Angaben über die Zahl der Ausfallstunden, den Stundenlohn und die Höhe des an den Arbeitnehmer gezahlten Überbrückungsgeldes vor.

§ 5

Anforderung des Sozialkassennachweises

(1) Der Arbeitgeber hat für jeden Arbeitnehmer, der am 1. Januar bei ihm beschäftigt ist oder danach ein Arbeitsverhältnis begründet, für das laufende Kalenderjahr einen Sozialkassennachweis bei der Kasse anzufordern, soweit der Arbeitnehmer nicht schon aus einem früheren Arbeitsverhältnis einen solchen vorlegt.

(2) Fordert der Arbeitgeber den Sozialkassennachweis nicht an, so ist der Arbeitnehmer berechtigt, dessen Ausstellung unmittelbar bei der Kasse zu beantragen.

(3) Bei Verlust des Sozialkassennachweises muss der Arbeitgeber auf einer von der Kasse zur Verfügung zu stellenden Verlusterklärung einen neuen Sozialkassennachweis anfordern.

(4) Die Kasse ist verpflichtet, den Sozialkassennachweis mit den ausgedruckten Daten (Name, Vorname, Anschrift, Berufsgruppe, Arbeitnehmernummer, Betriebskontonummer) zur Verfügung zu stellen.

(5) Sind die ausgedruckten Daten fehlerhaft, so ist der Teil A des Sozialkassennachweises zu berichtigen. Der berichtigte Sozialkassennachweis ist an die Kasse zurückzusenden, die einen neuen Sozialkassennachweis zur Verfügung stellt.

§ 6

Ausfüllung und Verbleib der Teile B und C des Sozialkassennachweises

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, spätestens mit Ablauf eines jeden Kalenderjahres, bescheinigt der Arbeitgeber auf der Rückseite des Teiles B mit Durchschrift auf der Rückseite des Teiles C unter Angabe seiner Betriebskontonummer

1. die Beschäftigungsdauer mit genauen Daten,
2. die Beschäftigungstage (§ 8 Ziff. 3.2 und 3.3 RTV),

3. den während der Beschäftigung erzielten Bruttolohn (§ 14 Abs. 3),
4. den jeweiligen Urlaubsprozentsatz (§ 8 RTV),
5. den Urlaubsentgeltanspruch aus Bruttolohn sowie die Ausgleichsbeträge,
6. die gewährten Urlaubstage (ohne Resturlaubstage aus dem Vorjahr) und das dafür gewährte Urlaubsentgelt und zusätzliche Urlaubsgeld. Als gewährtes Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld ist auch die Abgeltung für den im laufenden Kalenderjahr entstandenen Urlaub einzutragen,
7. witterungsbedingte Ausfallstunden.

Im Kalenderjahr 1996 sind diese Ausfallstunden auf der Rückseite der Kontrollmitteilung mit Durchschrift auf der Rückseite des Überbrückungsgeldnachweises einzutragen.

(2) Mit Ablauf jeden Kalenderjahres hat der Arbeitgeber den Sozialkassennachweis abzuschließen. Die vom Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr erworbenen, aber ihm nicht gewährten Urlaubstage sind einschließlich des darauf entfallenden Urlaubsentgelts als Resturlaubsansprüche auf das Blatt R sowie die Vorderseite des Teiles C des Sozialkassennachweises des Folgejahres zu übertragen.

(3) Kann der Sozialkassennachweis nicht abgeschlossen werden, weil der Arbeitnehmer mit Ablauf des Kalenderjahres nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis zu einem Betrieb des Gerüstbauerhandwerks steht, so ist der erste Arbeitgeber des Gerüstbauerhandwerks im Folgejahr verpflichtet, den Sozialkassennachweis abzuschließen.

(4) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Sozialkassennachweis nach Vornahme der erforderlichen Eintragungen an den Arbeitnehmer auszuhändigen. Bei Fortdauer des Arbeitsverhältnisses über den 31. Dezember hinaus hat der Arbeitgeber den Teil C spätestens bis zum 28. Februar an den Arbeitnehmer auszuhändigen. Dieser muss den Empfang bescheinigen.

(5) Wurde der Teil B nicht zur Erstattung des Lohnausgleichs oder der Ersten Übergangsbeihilfe verwendet, so ist er spätestens bis zum 28. Februar an die Kasse einzusenden.

(6) Kehrt der Arbeitnehmer innerhalb von drei Monaten nach Ableistung der gesetzlichen Dienstpflicht in einen Betrieb des Gerüstbauerhandwerks zurück, so ist der Sozialkassennachweis aus dem alten Arbeitsverhältnis zusammen mit der Dienstzeitbescheinigung an die Kasse zu senden. Diese erteilt eine Bescheinigung über den Resturlaubsanspruch. Wird dem Arbeitnehmer nach Beendigung der gesetzlichen Dienstpflicht eine Urlaubsabgeltung gemäß § 8 Ziffer 8 RTV gewährt, so ist dies auf Teil C des Sozialkassennachweises aus dem alten Arbeitsverhältnis zu vermerken.

(7) Hat der Arbeitgeber die von ihm geschuldeten Eintragungen in den Sozialkassennachweis nicht oder unrichtig vorgenommen, so ist der Arbeitnehmer unter Vorlage eines seine Ansprüche auf den Bruttolohn und das Urlaubsgeld rechtskräftig feststellenden Urteils berechtigt, die Ersatzeintragung durch die Kasse zu verlangen. Die Kasse kann auf die Rechtskraft des Urteils verzichten, insbesondere wenn es öffentlich zugestellt werden müsste.

§ 7

Zusatzversorgungskarte für Angestellte

(1) Der Arbeitgeber muss für jeden Angestellten eine für das laufende Kalenderjahr geltende Zusatzversorgungskarte für das Gerüstbauerhandwerk (Zusatzversorgungskarte) führen. Sie besteht aus den Teilen A, B und C sowie einem Ausweisblatt über die Arbeitnehmernummer.

(2) Teil A bezeichnet den Arbeitnehmer, für den die Zusatzversorgungskarte ausgestellt ist. Teil B ist Anforderungsschein für die Zusatzversorgungskarte des Folgejahres und zugleich zur Erfassung der vom Arbeitnehmer im Kalenderjahr eingegangenen Arbeitsverhältnisse und der abgeführten Beiträge bestimmt. Teil C enthält dieselben Angaben wie Teil B; er dient dem Arbeitnehmer als Beschäftigungs- und Beitragsnachweis.

(3) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer nach Erhalt der Zusatzversorgungskarte den darin enthaltenen „Ausweis über die Arbeitnehmernummer“ auszuhändigen.

(4) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, spätestens mit Ablauf jeden Kalenderjahres, bescheinigt der Arbeitgeber auf der Rückseite des Teiles B mit Durchschrift auf die Rückseite des Teiles C unter Angabe seiner Betriebskontonummer

1. die Beschäftigungsdauer mit genauen Daten,
2. die Höhe der für den Beschäftigungszeitraum angefallenen und abgeführten Beiträge.

(5) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die Zusatzversorgungskarte nach Vornahme der erforderlichen Eintragungen an den Arbeitnehmer auszuhändigen. Bei Fortdauer des Arbeitsverhältnisses über den 31. Dezember hinaus hat der Arbeitgeber den Teil C bis spätestens zum 28. Februar an den Arbeitnehmer auszuhändigen. Dieser muss den Empfang bescheinigen.

(6) Wurde der Teil B nicht als Anforderungsblatt für die Zusatzversorgungskarte des Folgejahres verwendet, so ist er spätestens bis zum 28. Februar an die Kasse einzusenden.

§ 8

Urlaubsgewährung; Erstattung des Urlaubsgeldes

(1) Fordert der Arbeitnehmer Urlaub, so hat er seine Anspruchsberechtigung nachzuweisen. Der Arbeitgeber hat dies zu prüfen und die Urlaubsdauer sowie die Höhe des Urlaubsentgelts und des zusätzlichen Urlaubsgeldes festzustellen. Entsprechendes gilt bei einer Urlaubsabgeltung.

(2) Zunächst ist der aus dem Vorjahr übertragene Resturlaub zu gewähren.

(3) Die Kasse erstattet dem Arbeitgeber das von ihm vorgelegte und an den Arbeitnehmer ausgezahlte Urlaubsgeld (Urlaubsentgelt einschließlich der Ausgleichsbeträge, zusätzliches Urlaubsgeld) zuzüglich eines Ausgleiches in Höhe von 37 v. H. des Urlaubsgeldes für die auf den Arbeitgeber entfallenden Sozialaufwendungen. Hat der Arbeitgeber aufgrund von Betriebsurlaub Urlaubsgeld gewährt, auf das der Arbeitnehmer ohne die Vorschrift des § 8 Ziff. 4.4 RTV keinen Anspruch gehabt hätte, so entsteht erst dann der Anspruch auf Erstattung, wenn der Arbeitnehmer Urlaubsentgelt in entsprechender Höhe gemäß § 8 Ziffn. 5 und 6 RTV angespart hat.

(4) Die Erstattung setzt einen Antrag des Arbeitgebers auf einem von der Kasse zur Verfügung zu stellenden Formular voraus. Auf dem Formular sind die an die einzelnen Arbeitnehmer ausgezahlten Urlaubsgelder anzugeben. Die entsprechenden Einlösungsscheine aus den Sozialkassennachweisen sind beizufügen. Für im Auslernjahr gemäß § 8 Ziff. 12 RTV im Vorgriff gewährtes Urlaubsgeld ist der – Besondere Einlösungsschein – zu verwenden. Das Antragsformular enthält ferner den Vordruck einer Versicherung, dass die in den Einlösungsscheinen eingetragenen Urlaubsgelder unter Beachtung der tarifvertraglichen Bestimmungen an die Arbeitnehmer ausgezahlt worden sind und mit den Eintragungen in den Sozialkassennachweisen und den Lohnkonten der Arbeitnehmer übereinstimmen. Der Antrag ist rechtsverbindlich zu unterzeichnen.

(5) Die Kasse kann den Arbeitgeber widerruflich zum Lastschriftverfahren zulassen. Die Zulassung setzt voraus:

- a) vollständige Beitragsmeldung des Arbeitgebers gemäß § 15,
- b) ein ausgeglichenes Beitragskonto des Arbeitgebers bei der Kasse,
- c) die Benennung eines Kreditinstituts, mit dem der Arbeitgeber in ständiger Geschäftsverbindung steht (Hausbank),
- d) die Teilnahme des Arbeitgebers am Verfahren zur Abbuchung der Beiträge.

Im Lastschriftverfahren erhält der Arbeitgeber für Rechnung der Kasse Erstattung gemäß Abs. 1 über seine Hausbank gegen Einreichung eines von der Kasse zur Verfügung gestellten Lastschriftformulars mit eingedruckter Kontonummer.

(6) Hat der Arbeitgeber eine der Voraussetzungen gemäß Abs. 5 nicht erfüllt, so ist er nicht berechtigt, über seine Hausbank Erstattungen zu verlangen. Das gleiche gilt, wenn er von der Kasse geltend gemachte Forderungen nicht beglichen hat. In diesen Fällen sind Erstattungsanträge unmittelbar an die Kasse zu richten.

(7) Die Kasse hat den angeforderten Betrag zurückzufordern, wenn die Antragsformulare nicht rechtzeitig bei der Kasse eingegangen sind und/oder falsche oder unrichtige Eintragungen auf dem Formular vorgenommen wurden.

(8) Der Erstattungsanspruch des Arbeitgebers verfällt zugunsten der Kasse mit Ablauf des zweiten Kalenderjahres nach dem Jahr der Entstehung des vom Arbeitgeber erfüllten Urlaubsanspruches des Arbeitnehmers. Wird ein Arbeitgeber rückwirkend zur Meldung und Beitragszahlung gemäß §§ 14 und 15 herangezogen, so besteht Anspruch auf Erstattung der den Arbeitnehmern für die rückwirkend erfassten Abrechnungszeiträume gewährten Urlaubsgelder, höchstens jedoch in Höhe der in § 8 RTV für den jeweiligen Abrechnungszeitraum festgelegten Leistungen, zuzüglich des Ausgleichs für Sozialaufwendungen.

§ 9

Entschädigungsansprüche des Arbeitnehmers

(1) Insolvenzsicherung; Entschädigungsansprüche des Arbeitnehmers

Ist der Arbeitgeber bei Anspruchsfälligkeit insolvent, so erhält der Arbeitnehmer das Recht, die Ansprüche gemäß § 3 Ziff. 4.3.5 des Rahmentarifvertrages für das Gerüstbauerhandwerk vom 20. Januar 1994 in der jeweils geltenden Fassung unmittelbar gegenüber der Kasse geltend zu machen.

Bei der Leistung der Kasse werden Zahlungen gemäß §§ 183 ff. SGB III (Insolvenzgeld) angerechnet, soweit diese auf Grund eines Anspruchs aus § 3 Ziff. 4.3.5 erfolgen.

Insolvenz des Arbeitgebers ist mit Antragstellung auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens gegeben. Diesem Tatbestand gleichgestellt wird die tatsächliche Einstellung der betrieblichen Tätigkeit wegen Zahlungsunfähigkeit.

Macht der Arbeitnehmer auf Grund von Insolvenz Ansprüche unmittelbar gegenüber der Kasse geltend, hat er die Unterlagen über die Gewährung von Insolvenzgeld, die Lohnsteuerkarte, die der Arbeitnehmer nach Eintragung des Auszahlungsbetrages von der Kasse zurückerhält, die Anschrift der Krankenkasse des Arbeitnehmers und eine Kopie des Versicherungsnachweises über die Anmeldung des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung durch den insolventen Arbeitgeber beizulegen. Bei der Geltendmachung von Ansprüchen ist zur Glaubhaftmachung der Anspruchsberechtigung außerdem die letzte Lohnabrechnung, in der die aktuellen Mehrstunden ausgewiesen sein müssen, beizulegen.

Der Erstattungsanspruch gegen die Kasse ist auf maximal 150 Plus- und 30 Minusstunden begrenzt.

Der Erstattungsbetrag wird durch die Kasse auf das vom Arbeitnehmer benannte Konto überwiesen.

Soweit der Arbeitgeber den Anspruch des Arbeitnehmers auf Abgeltung des Arbeitszeitguthabens nicht erfüllt und deshalb die Kasse Leistungen erbracht hat, geht der Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf die Kasse bis zur Höhe der erbrachten Leistung über.

(2) Entschädigungsansprüche gemäß § 8 Ziff. 10 RTV hat der Arbeitnehmer unter Beifügung des Sozialkassennachweises gegenüber der Kasse geltend zu machen. Auszahlungsberechtigt sind auch die Bezirksverbände der IG Bauen-Agrar-Umwelt.

(3) Zur Absicherung des Insolvenzrisikos hat der Arbeitgeber den Durchführungsbeginn der Arbeitszeitflexibilisierung und die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer der Kasse zu melden und bis zum 15. des Folgemonats, der auf den Beginn des Ausgleichszeitraums folgt, einen Betrag von 50 € pro Arbeitnehmer an die Kasse zu entrichten.

§ 10

Erstattung des Überbrückungsgeldes

(1) Die Kasse erstattet dem Arbeitgeber das von ihm vorgelegte und an den Arbeitnehmer ausgezahlte Überbrückungsgeld (§ 4 Ziff. 6.4 RTV) zuzüglich eines Ausgleiches in Höhe von 30 v. H. des Überbrückungsgeldes für die auf den Arbeitgeber entfallenden Sozialaufwendungen.

(2) Die Erstattung setzt einen Antrag des Arbeitgebers auf einem von der Kasse zur Verfügung zu stellenden Formular voraus. Auf dem Formular sind die an die einzelnen Arbeitnehmer ausgezahlten Überbrückungsgelder anzugeben. Dem Antrag sind die entsprechenden Einlösungsscheine sowie eine Durchschrift des bei der Bundesanstalt für Arbeit für die betreffenden Arbeitnehmer beantragten Zuschusswintergeldes beizufügen. Das Antragsformular enthält den Vordruck einer Versicherung, dass das in den Einlösungsscheinen eingetragene Überbrückungsgeld unter Beachtung der tarifvertraglichen Bestimmungen an die Arbeitnehmer ausgezahlt worden ist und die in den Einlösungsscheinen eingetragenen Ausfallstunden mit den Eintragungen in den Sozialkassennachweisen und den Lohnkonten dieser Arbeitnehmer übereinstimmen.

(3) Dem Erstattungsantrag (Abs. 2) ist der Bewilligungsbescheid der Bundesanstalt für Arbeit einschließlich der Abrechnungslisten beizufügen oder nachzureichen. Der Bescheid über die Bewilligung von Zuschusswintergeld (ZWG) in den Monaten Januar, Februar und März ist bis zum 30. September, über die Bewilligung von Zuschusswintergeld in den Monaten November und Dezember, jedoch bis zum 30. Juni des Folgejahres nachzureichen.

(4) Wird ein Arbeitgeber rückwirkend zur Meldung oder zur Beitragszahlung gemäß §§ 14 und 15 herangezogen, so besteht Anspruch auf Erstattung des den Arbeitnehmern rückwirkend in den erfassten Abrechnungszeiträumen gewährten Überbrückungsgeldes, höchstens jedoch in Höhe der in Absatz 1 festgelegten Erstattungsleistungen. Der Erstattungsanspruch besteht nur, wenn der Arbeitnehmer Anspruch auf Überbrückungsgeld hatte (§ 4 Nr. 6 RTV), und für solche Abrechnungszeiträume nach § 15 Abs. 1 für die rückwirkend Beiträge entrichtet worden sind. Auf diesen Erstattungsanspruch weist die Kasse den Arbeitgeber bei der rückwirkenden Heranziehung hin.

(5) Die Kasse ist berechtigt, Erstattungsleistungen von dem Arbeitgeber oder seinem Rechtsnachfolger zurückzufordern, soweit der Arbeitgeber nicht innerhalb der Fristen gemäß Abs. 3 durch Bewilligungsbescheide der Bundesanstalt für Arbeit einschließlich der Abrechnungslisten den Nachweis über die geltend gemachten Ausfallstunden geführt hat. Der Rückforderungsanspruch der Kasse kann nicht geltend gemacht werden, solange über einen fristgerecht gestellten Antrag auf Zuschusswintergeld noch nicht rechtskräftig entschieden ist. Der Rückforderungsanspruch erlischt, soweit der Nachweis gemäß Satz 1 nach Ablauf der Fristen gemäß Abs. 3 erbracht ist.

(6) Ein Rückforderungsanspruch der Kasse besteht auch, soweit ein Bewilligungsbescheid durch die Bundesanstalt für Arbeit zurückgenommen wurde und der Rücknahmebescheid rechtskräftig geworden ist. Mit dem Antrag gemäß Abs. 2 erklärt sich der Arbeitgeber mit der Unterrichtung der Kasse über den Inhalt eines rechtskräftig gewordenen Rücknahmebescheids durch die Bundesanstalt für Arbeit einverstanden.

(7) Der Erstattungsanspruch des Arbeitgebers verfällt zugunsten der Kasse mit Ablauf des zweiten Kalenderjahres nach dem Jahr der Entstehung des vom Arbeitgeber erfüllten Überbrückungsgeldanspruches des Arbeitnehmers. Rückforderungsansprüche der Kasse gegen den Arbeitgeber gemäß Abs. 5 und 6 verfallen, wenn sie nicht innerhalb von vier Jahren nach Ablauf der in Abs. 3 vorgesehenen Frist die Einreichung des Bewilligungsbescheides der Bundesanstalt für Arbeit durch den Arbeitgeber bzw. eines durch die Bundesanstalt für Arbeit übersandten Rücknahmebescheids geltend gemacht werden.

(8) Die Kasse kann den Arbeitgeber widerruflich zum Lastschriftverfahren zulassen. Die Zulassung setzt voraus:

- a) vollständige Beitragsmeldungen des Arbeitgebers gemäß § 15,
- b) ein ausgeglichenes Beitragskonto des Arbeitgebers bei der Kasse,
- c) die Benennung eines Kreditinstitutes, mit dem der Arbeitgeber in ständiger Geschäfts-Verbindung steht (Hausbank),
- d) die Teilnahme des Arbeitgebers am Verfahren zur Abbuchung der Beiträge.

Im Lastschriftverfahren erhält der Arbeitgeber für Rechnung der Kasse Erstattung gemäß Abs. 1 über seine Hausbank gegen Einreichung eines von der Kasse zur Verfügung gestellten Lastschriftformulars mit eingedruckter Kontonummer.

(9) Hat der Arbeitgeber eine der Voraussetzungen gem. Abs. 8 nicht erfüllt, so ist er nicht berechtigt, über seine Hausbank Erstattungen zu verlangen. Das gleiche gilt, wenn er von der Kasse geltend gemachte Forderungen nicht beglichen hat. In diesen Fällen sind Erstattungsanträge unmittelbar an die Kasse zu richten.

(10) Die Kasse hat den angeforderten Betrag zurückzufordern, wenn die Antragsformulare nicht rechtzeitig bei der Kasse eingegangen sind und/oder falsche oder unrichtige Eintragungen auf dem Formular vorgenommen wurden.

§ 11

Gewährung von Lohnausgleich oder Erster Übergangsbeihilfe

(1) Erhebt der Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnausgleich oder auf eine Erste Übergangsbeihilfe, so hat er seine Anspruchsberechtigung nachzuweisen. Für die Erste Übergangsbeihilfe hat der Arbeitnehmer seinem letzten Arbeitgeber die Teile B und C des Sozialkassennachweises sowie einen amtlichen Nachweis über die Arbeitslosigkeit im Lohnausgleichszeitraum vorzulegen. Arbeitnehmer, die nicht in den Besitz dieser Unterlagen gelangen können, können den Nachweis auch auf andere Weise führen. Der Arbeitgeber hat die Anspruchsberechtigung zu prüfen; diese erkennt er durch Zahlung an.

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Gewährung des Lohnausgleichs bzw. der Ersten Übergangsbeihilfe auf Teil B und auf Teil C des Sozialkassennachweises zu bescheinigen.

(3) Nach Gewährung der Ersten Übergangsbeihilfe ist dem Arbeitnehmer der Sozialkassennachweis ohne Teil B zurückzugeben.

§ 12

Erstattung von Lohnausgleich und Erster Übergangsbeihilfe

(1) Die Kasse erstattet dem Arbeitgeber den von ihm vorgelegten Lohnausgleichsbetrag zuzüglich eines Ausgleiches in Höhe von 50 v. H. des Lohnausgleichsbetrages für die auf den Arbeitgeber entfallenden Sozialaufwendungen und die von ihm vorgelegte Erste Übergangsbeihilfe.

(2) Die Erstattung setzt einen Antrag des Arbeitgebers auf einem von der Kasse zur Verfügung zu stellenden Formular voraus. Auf dem Formular sind die an die einzelnen Arbeitnehmer ausgezahlten Lohnausgleichsbeträge und Ersten Übergangsbeihilfen anzugeben; die entsprechenden Teile B der Sozialkassennachweise sind beizufügen. Das Antragsformular enthält ferner den Vordruck einer Versicherung, dass die in den Teilen B eingetragenen Lohnausgleichsbeträge und Ersten Übergangsbeihilfen unter Beachtung der tarifvertraglichen Bestimmungen an die Arbeitnehmer ausgezahlt worden sind und mit den Eintragungen auf den Teilen C der Sozialkassennachweise und – bezüglich der Lohnausgleichsbeträge – in den Lohnkonten der Arbeitnehmer übereinstimmen. Der Antrag ist rechtsverbindlich zu unterzeichnen.

(3) Arbeitgeber, die gem. § 8 Abs. 5 bis 7 und § 10 Abs. 8 bis 10 von der Kasse zum Lastschriftverfahren zugelassen sind, sind berechtigt, ihre Erstattungsforderungen gem. Abs. 1 ebenfalls im Lastschriftverfahren einzuziehen.

(4) Erstattungsansprüche des Arbeitgebers verfallen zugunsten der Kasse, wenn der Arbeitgeber diese nicht gemäß Abs. 2 bis zum 31. Oktober des laufenden Jahres geltend gemacht hat. Wird ein Arbeitgeber rückwirkend zur Meldung und Beitragszahlung gemäß §§ 14 und 15 herangezogen, so besteht Anspruch auf Erstattung des den Arbeitnehmern für die rückwirkend erfassten Ausgleichszeiträume gewährten Lohnausgleichs bzw. der in diesen Ausgleichszeiträumen gewährten Feiertagslohnfortzahlung, zuzüglich des Ausgleichs für Sozialaufwendungen und der Ersten Übergangsbeihilfen.

§ 13

Zweite Übergangsbeihilfe

(1) Erhebt der Arbeitnehmer Anspruch auf die Zweite Übergangsbeihilfe gemäß § 5 Abs. 2 des Lohnausgleich-Tarifvertrages, so hat er dem Arbeitgeber, der die Erste Übergangsbeihilfe auszuzahlen verpflichtet war, seine Anspruchsberechtigung nachzuweisen. § 11 Abs. 1 gilt entsprechend.

(2) Der Arbeitgeber zahlt die Zweite Übergangsbeihilfe an den anspruchsberechtigten Arbeitnehmer aus. Dies geschieht gegen Quittung, die der Kasse zuzusenden ist. Der Quittung des Arbeitnehmers stehen ein Posteinlieferungsschein des Arbeitgebers über die Einzahlung des dem Arbeitnehmer zustehenden Betrages und ein entsprechender mit Bankbestätigung versehener Überweisungsträger gleich.

(3) Erstattungsansprüche des Arbeitgebers verfallen zugunsten der Kasse, wenn sie nicht bis zum 31. Oktober des laufenden Jahres geltend gemacht worden sind. Bei rückwirkender Erfassung des Arbeitgebers gilt § 12 Abs. 4 Satz 2 entsprechend.

§ 14

Sozialkassenbeitrag

(1) Der Arbeitgeber hat zur Aufbringung der Mittel für die tarifvertraglich festgesetzten Leistungen an Urlaub, Lohnausgleich, Berufsbildung, Zusatzversorgung sowie für die tarifvertraglich festgelegte Erstattung des Überbrückungsgeldes für die gewerblichen Arbeitnehmer als Sozialkassenbeitrag bis zum 31. Dezember 2002 einen Gesamtbeitrag von 26 v. H., ab dem 1. Januar 2003 einen Gesamtbeitrag von 25 v. H. der Summe der Bruttolöhne aller von diesem Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer des Betriebes (Bruttolohnsumme gemäß Abs. 3) an die Kasse

abzuführen. Der in dem Gesamtbetrag enthaltene Prozentsatz für die Zusatzversorgung (§ 13 Abs. 2 ZTV) beträgt 0,8 v. H.; in der Zeit vom 1. Januar 2003 bis zum Verbrauch des Betrages, der zuvor durch die Mitgliederversammlung der Zusatzversorgungskasse des Gerüstbaugewerbes VVaG festgelegt wurde, wird der zu zahlende Beitrag in Höhe von 0,8 v. H. der Bruttolohnsumme gem. Ziff. 3 nicht erhoben und aufgrund eines Beschlusses der Mitgliederversammlung der Zusatzversorgungskasse des Gerüstbaugewerbes VVaG unmittelbar aus der gemäß § 9 Abs. 4 der Satzung der Zusatzversorgungskasse des Gerüstbaugewerbes VVaG gebildeten Rückstellung finanziert. In dieser Zeit erhöht sich gleichzeitig der Beitrag zur Aufbringung der Mittel für die tarifvertraglich festgelegten Leistungen der Urlaubsvergütung um 0,8 v. H. der lohnsteuerpflichtigen Bruttolohnsumme.

Mit der ordnungsgemäßen Abführung des Sozialkassenbeitrags hat der Arbeitgeber seine Verpflichtungen zur Beitragszahlung erfüllt.

(2) Der Arbeitgeber hat zur Aufbringung der Mittel für die tarifvertraglich festgelegten Leistungen der Zusatzversorgungskasse des Gerüstbaugewerbes (Zusatzversorgungskasse) für jeden von diesem Tarifvertrag erfassten Angestellten bis zum 31. Dezember 2002 einen Beitrag von 10,23 €, ab dem 1. Januar 2003 einen Beitrag von 11 € für jeden vollen Monat eines bestehenden Arbeitsverhältnisses an die Kasse abzuführen. Soweit die vorstehenden Beitragsätze die regulären Beitragssätze gemäß § 13 Abs. 3 ZTV nicht decken, wird die Differenz unmittelbar aus der bei der Zusatzversorgungskasse gebildeten Rückstellung für Beitragsausgleich finanziert. Ist keine ausreichende Rückstellung vorhanden, so ist der in Satz 1 genannte Beitrag entsprechend zu erhöhen.

(3) Bruttolohn ist

a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte oder die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG versteuert werden, mit Ausnahme des 13. Monatseinkommens oder Zahlungen, die gem. § 11.8 RTV diesen Charakter haben.

b) der nach §§ 40a und 40b EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn mit Ausnahme des Beitrages für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer und des Beitrages zu einer Gruppenunfallversicherung.

c) der nach § 3 Nr. 39 EStG bei geringfügiger Beschäftigung steuerfreie Bruttoarbeitslohn.

Zum Bruttolohn gehört auch der dem Arbeitnehmer zustehende Lohn, der infolge Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers nicht von diesem erlangt werden kann und Urlaubsabgeltungen gemäß § 8 Ziffer 8.1 RTV.

(4) Der Arbeitgeber ist nur dann berechtigt, über Erstattungsforderungen gemäß §§ 8, 10, 12 und 13 sowie gemäß §§ 12 und 28 TV Berufsbildung zu verfügen, wenn sein bei der Kasse bestehendes Beitragskonto vollständig ausgeglichen ist. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, mit Erstattungsforderungen gegen bestehende Beitragsrückstände aufzurechnen.

(5) Bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers ist die Kasse berechtigt, mit ihren Beitragsforderungen gegen Erstattungsforderungen des Arbeitgebers gemäß §§ 8, 10, 12 und 13 sowie gemäß §§ 12 und 28 TV Berufsbildung aufzurechnen. § 366 BGB findet keine Anwendung.

(6) Ist der Arbeitgeber nicht zahlungsunfähig, so ist die Kasse zur Aufrechnung mit ihren Beitragsforderungen berechtigt, wenn der Arbeitgeber dies besonders beantragt hat und der Kasse gegenüber glaubhaft macht (durch Unterschrift des Arbeitnehmers, Quittungsbeleg, Lohnabrechnung sowie Auszahlungsbeleg), dass er die den Erstattungsforderungen zugrundeliegenden Ansprüche der Arbeitnehmer erfüllt hat. § 366 BGB findet keine Anwendung.

(7) Stellt sich nach Ablauf eines Kalenderjahres heraus, dass der Sozialkassenbeitrag zu hoch oder zu niedrig ist, um die tarifvertraglich festgelegten Leistungen zu decken, so hat auf Antrag einer der Tarifvertragsparteien für das nächste Kalenderjahr eine entsprechende Änderung zu erfolgen.

§ 15

Meldung und Beitragszahlung

(1) Der Kasse ist monatlich oder vier- bzw. fünfwöchentlich (Abrechnungszeitraum) spätestens bis zum 15. des folgenden Monats auf einem von ihr zur Verfügung zu stellenden Formular die Bruttolohnsumme für den Abrechnungszeitraum zu melden. Auf dem Formular hat der Arbeitgeber ferner anzugeben:

a) Name, Anschrift und seine Betriebskontonummer,

b) den für den Abrechnungszeitraum fällig gewordenen Sozialkassenbeitrag bezüglich der gewerblichen Arbeitnehmer,

c) den für den Abrechnungszeitraum fällig gewordenen Beitrag für die Zusatzversorgung der Angestellten,

d) die Anzahl aller von diesem Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer des Betriebes für den Abrechnungszeitraum, getrennt nach gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten.

(2) Auf besondere Anforderung der Kasse hat der Arbeitgeber auch Namen und Anschriften der im Abrechnungszeitraum beschäftigten Arbeitnehmer mitzuteilen und die Bruttolohnsumme des Abrechnungszeitraumes auf die einzelnen gewerblichen Arbeitnehmer aufzuschlüsseln.

(3) Beschäftigt der Arbeitgeber im Abrechnungszeitraum keine Arbeitnehmer, so ist er verpflichtet, anstelle der Meldung auf dem Formular und innerhalb der Frist gemäß Abs. 1 Fehlanzeige zu erstatten.

(4) Das Meldeformular ist zu unterschreiben. Durch die Unterschrift bestätigt der Arbeitgeber die Vollständigkeit und Richtigkeit der Meldung.

(5) Erst mit der vollständigen und richtigen Erteilung der Auskünfte gemäß Abs. 1 bis 3 hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung zur Beitragsmeldung erfüllt. Die wahrheitswidrige Mitteilung, dass keine Arbeitnehmer beschäftigt wurden, gilt nicht als Meldung.

(6) Der Sozialkassenbeitrag ist für jeden Abrechnungszeitraum, spätestens bis zum nächsten 15. des Monats, zugunsten der Kasse als Einzugsstelle einzuzahlen.

§ 16

Verzugszinsen

(1) Ist der Arbeitgeber mit der Zahlung des Sozialkassenbeitrages bzw. des Beitrages für die Zusatzversorgung der Angestellten in Verzug, so haben die Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes (Kasse) und die Zusatzversorgungskasse des Gerüstbaugewerbes VVaG (Zusatzversorgungskasse) Anspruch auf Verzugszinsen in Höhe des um drei Prozentpunkte erhöhten jeweiligen Diskontsatzes; diese sind an die Kasse als Einzugsstelle zu zahlen.

(2) Soweit dem Arbeitgeber nach Einreichung ordnungsgemäßer Unterlagen Verzugszinsen zustehen, fallen sie ebenfalls in Höhe des um drei Prozentpunkte erhöhten jeweiligen Diskontsatzes an.

§ 17

Rückforderung von Leistungen

Hat die Kasse dem Arbeitgeber gegenüber Leistungen erbracht, auf die dieser zum Zeitpunkt der Antragstellung keinen tarifvertraglichen Anspruch hatte, so ist die Kasse berechtigt, die von ihr gewährten Leistungen zurückzufordern. Für die Zeit zwischen der Gewährung der Leistung und der Erfüllung der Rückzahlungsverpflichtung durch den Arbeitgeber hat die Kasse Anspruch auf Verzinsung des Rückforderungsbetrages in Höhe des um drei Prozentpunkte erhöhten jeweiligen Diskontsatzes; die Zinsen sind an die Kasse als Einzugsstelle zu zahlen.

§ 18

Verfallfrist

Mit Ausnahme von Auskunftsansprüchen und Beitragsforderungen verfallen Ansprüche der Kasse und der Zusatzversorgungskasse gegen den Arbeitgeber, wenn sie nicht innerhalb von vier Jahren seit Fälligkeit geltend gemacht worden sind. Das gilt nicht für Ansprüche aus unerlaubter Handlung.

§ 19

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand der Ansprüche der Kasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Kasse ist Wiesbaden.

§ 20

Prüfungsrecht

Beauftragten der Kasse ist auf Verlangen Einsicht in die für die Durchführung des Einzugs- und Erstattungsverfahrens notwendigen Unterlagen sowie die Arbeitszeitkonten zu gestatten und Auskunft zu erteilen. Sozialkassennachweise sind ihnen auf Verlangen gegen Quittung vorübergehend zur Prüfung zu überlassen.

§ 21

Verfahrensvereinfachungen

Soweit die vorstehenden Bestimmungen technische Verfahrensvorschriften beinhalten, sind die Kassen befugt, solche Bestimmungen zu treffen, die durch eine Vereinfachung des Verfahrens die günstigsten Wirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewährleisten.

§ 22

Durchführung des Vertrages

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, ihren Einfluss zur Durchführung dieses Vertrages einzusetzen, insbesondere die Kasse bei der Erfassung der beitragspflichtigen Arbeitgeber und bei der Einziehung der Beiträge zu unterstützen und gemeinsam die Allgemeinverbindlicherklärung dieses Vertrages zu beantragen.

§ 23

Inkrafttreten und Laufdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1994 in Kraft. Er ist kündbar mit sechsmonatiger Frist zum 31. Dezember, erstmals zum 31. Dezember 2006.

Abschnitt 4 – Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk

Zusätzliche Altersversorgung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk

Anlage 47
(zu § 16 Absatz 1)

Tarifvertrag über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 20. April 1994, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 10. Juli 2009

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

2.1 Alle Betriebe des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks.

Dies sind Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die unter anderem manuell oder maschinell die nachfolgenden Tätigkeiten ausüben:

- Herstellen und Bearbeiten von Natur- und Betonwerkstein, Bekleidungen und Belägen,
- Verlegen und Versetzen von Natursteinprodukten und Produkten aus Verbundwerkstoffen, soweit sie teilweise aus Naturstein bestehen, sowie – wenn diese Tätigkeiten nicht arbeitszeitlich überwiegend ausgeübt werden – Verlegen und Versetzen von Produkten aus anderen Materialien,
- Restaurierungen und Antragsarbeiten in natürlichem und künstlichem Stein,
- Reinigungs- und Imprägnierungsarbeiten sowie Konservierungsarbeiten,
- Garten- und Landschaftsgestaltung in Natur- und Betonwerkstein,
- alle im Rahmen des Grabmalherstellens, -bearbeitens und -versetzens anfallenden Arbeiten sowie
- alle Bildhauerarbeiten, einschließlich der künstlerischen.

2.2 Betriebe, die unter Ziffer 2.1 fallen, werden grundsätzlich als Ganzes erfasst. Werden in diesen Betrieben in selbständigen Betriebsabteilungen fachfremde Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht erfasst, wenn sie von einem spezielleren Tarifvertrag erfasst werden.

2.3 Nicht erfasst werden Betriebe des

- a) Baugewerbes,
- b) Betonsteinhandwerks und Betonsteingewerbes,
- c) Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues und
- d) Betriebe und Betriebsabteilungen der Naturwerkstein-Industrie, die Naturwerkstein gewinnen und/oder überwiegend industriell be- oder verarbeiten.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Erfasst werden:

- 1. Gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter)
- 2. Techniker und Meister (§ 133 Abs. 2 Nr. 2 SGB VI)
- 3. zur Ausbildung in einem anerkannten Beruf im Sinne des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung Beschäftigte (Auszubildende),

die eine nach den Vorschriften des VI. Buches Sozialgesetzbuch – gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Zusatzversorgung des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks

Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht eine Zusatzversorgungskasse in der Form eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit im Sinne des Gesetzes über die Beaufsichtigung der privaten Versicherungsunternehmen (VAG). Sitz der Kasse ist Wiesbaden.

§ 3

Zweck der Zusatzversorgungskasse

Die Kasse gewährt

- a) Altersbeihilfen sowie zusätzliche Leistungen zu gesetzlichen Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit bzw. wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung) und zu den Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung,
- b) ein Sterbegeld.

§ 4

Aufbringung der Mittel

1. Der vom Arbeitgeber zur Erfüllung der Kassenleistungen aufzubringende Beitrag wird in einem Prozentsatz der Bruttolohn- und -gehaltssumme (das ist das für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in das Lohnkonto einzutragende Bruttoarbeitsentgelt einschließlich der Sachbezüge sowie der nach § 3 Nr. 39 EStG bei geringfügiger Beschäftigung steuerfreie Bruttoarbeitslohn aller Arbeitnehmer gem. § 1 Nr. 3) berechnet und ist monatlich an die Kasse abgeführt.
2. Die Kasse hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern.
3. Der Prozentsatz beträgt 1,4 v.H.

§ 5

Allgemeine Versicherungsbedingungen (AVB) der Zusatzversorgungskasse

I. Leistungen und Kreis der Versicherten

1. Die Kasse gewährt nach Maßgabe der Satzung und der nachstehenden Bestimmungen folgende Leistungen:

- a) Altersbeihilfe
- b) Beihilfen zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI)
- c) Beihilfen zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn eine Erwerbsminderung von mindestens 50 v.H. vorliegt
- d) ein Sterbegeld
- e) Ergänzungsbeihilfe.

2. Die Leistungspflicht der Kasse tritt ein, wenn

- a) ein versicherter Arbeitnehmer die Wartezeiten erfüllt hat und
- b) ein Rentenbescheid des zuständigen Sozialversicherungsträgers vorliegt.

3. Im Beitrittsgebiet tritt die Leistungspflicht der Kasse nur für Versicherungsfälle ein, die nach dem 30. Juni 1994 entstehen.

II. Wartezeiten

1. Die Wartezeit beträgt 240 Monate; sie verkürzt sich für Leistungsfälle, die im Kalenderjahr

1974 eingetreten sind, auf 228 Monate

1973 eingetreten sind, auf 216 Monate

1972 eingetreten sind, auf 204 Monate

1971 eingetreten sind, auf 192 Monate

1970 und früher eingetreten sind, auf 180 Monate.

2. Als Wartezeiten gelten:

- a) Vom 1. Januar 1970 (im Beitrittsgebiet vom 1. Juli 1994) an alle Zeiten der Tätigkeit in einem Betrieb des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks gemäß § 2 Nr. II der Satzung

- b) vor dem 1. Januar 1970 (im Beitrittsgebiet vor dem 1. Juli 1994) alle Zeiten der Tätigkeit in einem Betrieb des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks

- c) Zeiten eines Ausbildungsverhältnisses in einem Betrieb des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks

- d) Zeiten nachgewiesener Arbeitslosigkeit oder Krankheit gemäß Nr. 4

- e) Zeiten eines Lehr- (Ausbildungs-) oder Anlernverhältnisses sowie Tätigkeitszeiten in Betrieben, die vom Geltungsbereich der Tarifverträge über die Zusatzversorgung im Baugewerbe, im Dachdeckerhandwerk, im Maler- und Lackiererhandwerk, im Nordwestdeutschen Betonsteingewerbe (Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen), im Gerüstbaugewerbe sowie in der Steine- und Erden-Industrie und im Betonsteinhandwerk in Bayern erfasst werden, bis zu einer Dauer von 180 Monaten, sofern sie nach diesen Tarifverträgen als Wartezeiten gelten, der Antragsteller ihre Anrechnung beantragt hat und eine Wartezeit gemäß Buchstaben a) bis d) von mindestens 60 Monaten erfüllt ist

- f) Zeiten des Vorruhestandes gemäß Nr. 5.

3. Vom 1. Januar 1970 (im Beitrittsgebiet vom 1. Juli 1994) bis 31. Dezember 2004 können Tätigkeiten nur dann als Wartezeiten anerkannt werden, wenn sie durch eine Lohnnachweiskarte nachgewiesen sind. Ab 1. Januar 2005 können Tätigkeitszeiten nur dann als Wartezeiten anerkannt werden, wenn diese durch einen Arbeitnehmerkontoauszug nachgewiesen sind. Ergibt sich aus dem lohnsteuerpflichtigen Bruttolohn eines Versicherten im Verhältnis zum Durchschnittslohn im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk, dass eine Teilzeitbeschäftigung vorliegt, so ist die Kasse berechtigt, die ausgewiesene Beschäftigungszeit nur teilweise als Wartezeit anzurechnen.

4. Zeiten nachgewiesener Arbeitslosigkeit oder Krankheit werden auf die Wartezeiten nach Nr. 1 bis zu 30 Monaten angerechnet, soweit sie in die letzten sieben Jahre vor Eintritt des Leistungsfalles fallen oder – bei berufsuntauglichen Versicherten gemäß Nr. 8 – innerhalb der letzten sieben Jahre vor Eintritt der Berufsuntauglichkeit liegen.

5. Zeiten des Vorruhestandes bzw. der Altersteilzeit werden auf die Wartezeiten angerechnet, wenn ein Versicherter aus einem Betrieb gemäß § 1 Nr. 2 ausscheidet und dieser Betrieb ihm Leistungen im Sinne des Gesetzes zur Förderung von Vorruhestandsleistungen gewährt.

6. Für die Gewährung des Sterbegeldes gelten die gleichen Bestimmungen über die Wartezeit wie für die Gewährung von Beihilfen zum Altersruhegeld und zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit. Anspruchsberechtigt sind nacheinander der überlebende Ehegatte, die Kinder, die Eltern des Versicherten.

7. Tritt der Versicherungsfall infolge eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk im Sinne der Bestimmungen der gesetzlichen Unfallversicherung ein, so werden Beihilfen oder Sterbegeld auch dann gewährt, wenn die Wartezeiten im Sinne von § 5 Abschnitt II Nrn. 1, 3 und 4 nicht erfüllt sind. Entsprechendes gilt auch für den in § 5 Abschnitt III Nr. 3 beschriebenen Personenkreis (Sofortrentner).

8. Scheidet ein Versicherter, der die Wartezeiten gemäß Nr. 1 erfüllt hat, aus gesundheitlichen Gründen aus dem Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk aus und erklärt ihn ein Amtsarzt von diesem Zeitpunkt an für berufsuntauglich, so hat er dies der Kasse zur Aufrechterhaltung der Anwartschaft für die Gewährung einer Beihilfe – unter Beifügung des ärztlichen Zeugnisses – zu melden. Bei Versicherten, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, genügt das Zeugnis des behandelnden Arztes. Die Kasse kann in allen Fällen weitere Nachweise auf ihre Kosten vom Versicherten verlangen.

Bei ausreichendem Nachweis hat die Kasse einen Bescheid zu erteilen. Versagt sie die Anerkennung, so hat der Versicherte innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Zustellung des Bescheides eine arbeitsgerichtliche Entscheidung herbeizuführen.

9. Eröffnet ein Versicherter, der die Wartezeit gemäß Nr. 1 erfüllt hat, einen Betrieb des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks, so hat er dies der Kasse zur Aufrechterhaltung der Anwartschaft für die Zahlung der vollen Beihilfe zu melden.

10. Im Beitrittsgebiet gemäß Artikel 3 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 entstehen Anwartschaften nach den Nrn. 8 und 9 nur bei Ausscheiden des Versicherten aus dem persönlichen/ betrieblichen Geltungsbereich nach dem 30. Juni 1994.

III. Leistungshöhe

1. Die Altersbeihilfe beträgt monatlich € 74,00.

Erfolgt der Beginn der Altersrente für Leistungsfälle ab dem 1. Januar 2010 vor der Vollendung des 65. Lebensjahres (vorgezogene Altersrente), so reduziert sich die Altersbeihilfe wegen des vorgezogenen Leistungsfalls

für Leistungsfälle vom 1. Januar 2010 bis zum 31. Dezember 2010 um 0,1 % für jeden Monat vor Vollendung des 65. Lebensjahres,

für Leistungsfälle vom 1. Januar 2011 bis zum 31. Dezember 2011 um 0,2 % für jeden Monat vor Vollendung des 65. Lebensjahres,

für Leistungsfälle vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2012 um 0,3 % für jeden Monat vor Vollendung des 65. Lebensjahres,

für Leistungsfälle vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Dezember 2013 um 0,4 % für jeden Monat vor Vollendung des 65. Lebensjahres,

für Leistungsfälle ab dem 1. Januar 2014 um 0,5 % für jeden Monat vor Vollendung des 65. Lebensjahres.

Die reduzierte Altersbeihilfe gilt lebenslang. In gleichem Verhältnis reduziert sich die Ergänzungsbeihilfe gemäß § 5 Abschnitt I Nr. 1 e).

2. Die Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sowie zur Unfallrente beträgt monatlich € 52,00. Ab Bezug der Altersrente erhöht sich die Beihilfe auf monatlich € 74,00.

3. Die Beihilfe für die Personen, die am 1. Januar 1970 bereits eine Rente aus der sozialen Rentenversicherung oder eine Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung beziehen und vor Beginn des Rentenbezuges eine Tätigkeit im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk ausgeübt haben, am 1. Januar 1970 jedoch nicht mehr ausüben (Sofortrentner), beträgt in jedem Fall monatlich € 52,00.

4. Die in Nrn. 1 bis 3 festgelegte Leistungshöhe gilt für die Zeit ab 1. Januar 2010.

Die Leistungshöhe für Beihilfeansprüche aus Versicherungsfällen vor dem 1. Januar 2010 beträgt

in der Zeit vom 1. Januar 1971 bis 31. Dezember 1973

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 45,– monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 30,– monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1974 bis 31. Dezember 1975

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 60,– monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 45,– monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1976 bis 31. Dezember 1978

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 70,– monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 55,– monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1978 bis 31. Dezember 1980

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 75,– monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 60,– monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1981 bis 31. Dezember 1982

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 80,– monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 65,– monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1983 bis 31. Dezember 1984

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 85,– monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 70,– monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1985 bis 30. Juni 1989

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 90,– monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 75,– monatlich

in der Zeit vom 1. Juli 1989 bis 31. Dezember 1990

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 100,– monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 75,– monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1991 bis 31. Dezember 1991

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 105,– monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 80,– monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1992 bis 31. Dezember 1992

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 114,– monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 80,– monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1993 bis 31. Dezember 1993

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 119,– monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 85,– monatlich.

in der Zeit vom 1. Januar 1994 bis 31. Dezember 1996

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 120,– monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 85,– monatlich.

in der Zeit vom 1. Januar 1997 bis 31. Dezember 1997

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 125,– monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 90,– monatlich.

in der Zeit vom 1. Januar 1998 bis 31. Dezember 2000

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 130,– monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 95,– monatlich.

in der Zeit vom 1. Januar 2001 bis 31. Dezember 2003

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld € 69,02 monatlich
- b) für Beihilfen zur Rente zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente € 51,13 monatlich.

in der Zeit vom 1. Januar 2004 bis 31. Dezember 2009

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld € 70,00 monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente € 52,00 monatlich.

5. Die Höhe und Laufzeit der Ergänzungsbeihilfe (§ 5 Abschnitt I Nr. 1 e), die von der Mitgliederversammlung festgelegt wird, beträgt bis einschließlich 2020 zusammen mit der Beihilfe (§ 5 Abschnitt III) insgesamt bis zu 116,00 €. Zurzeit beträgt die Ergänzungsbeihilfe monatlich € 42. Die zur Finanzierung der Ergänzungsbeihilfe bis zum Jahres-

ende 2020 gegebenenfalls zusätzlich erforderlichen Mittel werden rechtzeitig und in ausreichender Höhe in Form eines Sonderbeitrages zur Verfügung gestellt.

6. Das Sterbegeld beträgt € 512,00.

An die Hinterbliebenen von Versicherten, die die Wartezeit erfüllt und keine Rentenbeihilfe bezogen haben, wird ab dem 1. Januar 1977 ein zusätzliches Sterbegeld in Höhe von € 256,00 gezahlt.

7. Beruhen die Leistungen ganz oder teilweise auf einer Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 5 Abschnitt II Nr. 2 e) so können die Leistungen nach den dort genannten Tarifverträgen auf die Leistungen der Kasse angerechnet werden.

IV. Beginn und Dauer der Leistungsgewährung

1. Die Beihilfen werden für jeweils ein Kalenderjahr im Voraus gezahlt.

2. Die Beihilfen werden von dem Monat an, in dem der Versicherungsfall (§ 5 Abschnitt I Nr. 2) eingetreten ist, bis zum Ablauf des Kalendervierteljahres gewährt, in dem der Versicherte stirbt oder die Leistungsvoraussetzungen aus anderen Gründen entfallen.

3. Das Sterbegeld wird bei Vorlage der Sterbeurkunde des Versicherten gezahlt.

4. Ist eine Wartezeitanrechnung gemäß § 5 Abschnitt II Nr. 2 e) erfolgt, so wird die Leistung abweichend von den Nrn. 2 und 3 frühestens ab 1. Januar 1980 gewährt.

V. Begrenzung und Wegfall des Leistungsanspruchs

1. Scheidet ein Versicherter aus einer Tätigkeit im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vor Eintritt des Versicherungsfalles aus, ohne dass ein Fall nach § 5 Abschnitt II Nrn. 8 oder 9 gegeben ist, so behält er eine Anwartschaft auf den unverfallbaren Teil der in § 5 Abschnitt I Nr. 1 aufgeführten Beihilfe, wenn er bei seinem Ausscheiden aus dem Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk mindestens das 25. Lebensjahr vollendet hat und die Versorgungszusage durch die Kasse mindestens 5 Jahre während der Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber bestanden hat.

§ 5 Abschnitt II Nr. 2 a) bis 2 d) und Nr. 3 gelten entsprechend.

Die Höhe des unverfallbaren Teils der Beihilfe und des Sterbegeldes beträgt nach Zurücklegung einer Wartezeit (§ 5 Abschnitt II Nr. 2 a) bis 2 d) und Nr. 3)

von mindestens 5 Jahren 10 v.H.

von mindestens 10 Jahren 20 v.H.

von mindestens 20 Jahren 50 v.H.

von mindestens 30 Jahren 80 v.H.

der vollen Leistungshöhe gemäß § 5 Abschnitt III.

Im Beitrittsgebiet gemäß Artikel 3 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 entstehen unverfallbare Anwartschaften nach Absatz 1 nur bei einem Ausscheiden des Versicherten aus dem persönlichen/betrieblichen Geltungsbereich nach dem 30. Juni 1997.

Wurden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vor dem 1. Januar 2009 zugesagt, richtet sich der Anspruch auf unverfallbare Anwartschaften nach § 30f BetrAVG mit der Maßgabe, dass die dort aufgeführten Beschäftigungszeiten beim gleichen Arbeitgeber bestanden haben müssen.

2. Scheidet ein Versicherter aus dem Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vor Eintritt des Versicherungsfalles aus, ohne eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft zu haben, so endet damit das Versicherungsverhältnis zur Kasse. Eine Abfindung wird nicht gezahlt. Das Versicherungsverhältnis endet nicht, wenn der Versicherte den Vorruhestand im Sinne des § 5 Abschnitt II Nr. 5 in Anspruch nimmt.

3. Das Versicherungsverhältnis lebt wieder auf, wenn der Arbeitnehmer erneut eine Tätigkeit im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk aufnimmt.

4. Die Zahlung der Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sowie zur Unfallrente endet mit dem Ablauf des Kalendervierteljahres, in dem der Anspruch hierauf weggefallen ist.

VI. Antragstellung, Nachweis und Meldepflichten

1. Der Antrag auf Gewährung einer Beihilfe ist vom Versicherten – der Antrag auf Gewährung des Sterbegeldes vom Empfangsberechtigten (§ 5 Abschnitt II Nr. 6) schriftlich auf einem Vordruck der Zusatzversorgungskasse unter Beantwortung der dort gestellten Fragen und unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen zu stellen.

2. Dem Antrag auf Gewährung einer Leistung sind außer den nach § 5 Abschnitt II erforderlichen Unterlagen über den Nachweis der Wartezeiten beizufügen:

a) für die Beihilfe zum Altersruhegeld der Rentenbescheid des Versicherungsträgers

b) für die Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit der Rentenbescheid des Versicherungsträgers, aus dem hervorgeht, dass und von welchem Zeitpunkt an der Versicherte Anspruch auf eine gesetzliche Rente hat

c) für die Beihilfe zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung der Rentenbescheid, aus dem sich eine Erwerbsminderung von mindestens 50 v.H. ergibt

d) für das Sterbegeld die Sterbeurkunde für den Versicherten.

3. Beantragt der Versicherte eine Wartezeitanrechnung nach § 5 Abschnitt II Nr. 2 e), so hat er einen Bescheid der betreffenden Zusatzversorgungskasse(n) über die Festsetzung oder Ablehnung von Leistungen und über die dort anerkannte Wartezeit vorzulegen. Dies gilt entsprechend für den Antrag auf Sterbegeld.

4. Jeder Empfänger von Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit hat im dritten Kalendervierteljahr eines jeden Jahres den Nachweis des Fortbestehens seiner Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit durch Vorlage der entsprechenden Unterlagen aus der Rentenversicherung zu erbringen.

5. Jeder Beihilfeberechtigte hat im jeweils dritten Kalendervierteljahr einen Lebensnachweis gegenüber der Kasse zu erbringen.

6. Werden die verlangten Nachweise innerhalb einer von der Kasse gesetzten Frist nicht oder nicht vollständig erbracht, so ruht die Beihilfezahlung. Eine Verpflichtung zur Nachzahlung dieser Beihilfe besteht nicht. Die Kasse kann bei Vorliegen besonderer Umstände eine Nachzahlung ganz oder teilweise gewähren.

7. Ereignisse, die auf die Gewährung oder Bemessung der Beihilfe von Einfluss sind, müssen der Kasse sofort angezeigt werden.

8. Zu Unrecht gewährte Leistungen werden von der Kasse zurückgefordert.

VII. Verpfändung, Abtretung, Fremdbezug

1. Ansprüche auf Leistungen können weder verpfändet noch abgetreten werden.

2. Ist ein Bezieher von Beihilfe entmündigt oder unter vorläufige Vormundschaft oder Pflegschaft gestellt, so ist die Beihilfe an den Vormund oder Pfleger zu zahlen.

VIII. Verjährung

Ansprüche auf Leistungen verjähren in fünf Jahren. Die Verjährung beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem die Leistung verlangt werden konnte.

IX. Sicherung der Ansprüche der Versicherten

Die Ansprüche der Versicherten bleiben auch dann unberührt, wenn die Beiträge nicht beigetrieben werden können.

X. Verwendung der Mittel

1. Das Beitragsaufkommen wird zur Leistungsgewährung und zur Bildung der gesetzlich erforderlichen Rücklagen verwandt.

2. Etwaige Überschüsse können zur Erhöhung oder Ergänzung der Leistungen verwandt werden.

3. Eine Teilnahme an Bewertungsreserven findet nach Maßgabe der Satzung statt.

§ 6

Erfüllung

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Kasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Kasse sind der Sitz der Kasse.

§ 7

Verhältnis zur betrieblichen Altersversorgung

Die Leistungen der Kasse können auf Leistungen aus betrieblichen Altersversorgungen angerechnet werden. Die Vorschriften der §§ 2 bis 5, 16, 27 und 28 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung finden auf Ansprüche aus diesem Tarifvertrag keine Anwendung.

§ 8

Verfahren

Das Verfahren wird in einem besonderen Tarifvertrag geregelt.

§ 9

Durchführung des Vertrages

1. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, sich für die Durchführung dieses Vertrages einzusetzen.

2. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen.

3. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Vertrages verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich in Verhandlungen einzutreten. Ist eine Einigung nicht zu erzielen, so kann jede der Tarifvertragsparteien die aufgrund des § 18 des Rahmentarifvertrages für das Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 14. September 1993 gebildete Schiedsstelle anrufen.

4. Im Falle des Inkrafttretens von gesetzlichen Regelungen, die mit diesem Tarifvertrag konkurrieren, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, diesen Bestimmungen angepasste Tarifverträge abzuschließen.

§ 10

Vertragsdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 1994 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, erstmalig zum 31. Dezember 1996, gekündigt werden.

2. Nach einer Kündigung verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich in Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag einzutreten.

Anlage 48

(zu § 16 Absatz 2)

Tarifvertrag über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 20. April 1994, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 21. Oktober 2008

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

2.1 Alle Betriebe des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks.

Dies sind Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die unter anderem manuell oder maschinell die nachfolgenden Tätigkeiten ausüben:

- Herstellen und Bearbeiten von Natur- und Betonwerkstein, Bekleidungen und Belägen,
- Verlegen und Versetzen von Natursteinprodukten und Produkten aus Verbundwerkstoffen, soweit sie teilweise aus Naturstein bestehen, sowie – wenn diese Tätigkeiten nicht arbeitszeitlich überwiegend ausgeübt werden – Verlegen und Versetzen von Produkten aus anderen Materialien,
- Restaurierungen und Antragsarbeiten in natürlichem und künstlichem Stein,
- Reinigungs- und Imprägnierungsarbeiten sowie Konservierungsarbeiten,
- Garten- und Landschaftsgestaltung in Natur- und Betonwerkstein,
- alle im Rahmen des Grabmalherstellens, -bearbeitens und -versetzens anfallenden Arbeiten sowie
- alle Bildhauerarbeiten, einschließlich der künstlerischen.

2.2 Betriebe, die unter Ziffer 2.1 fallen, werden grundsätzlich als Ganzes erfasst. Werden in diesen Betrieben in selbständigen Betriebsabteilungen fachfremde Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht erfasst, wenn sie von einem spezielleren Tarifvertrag erfasst werden.

2.3 Nicht erfasst werden Betriebe des

- a) Baugewerbes,
- b) Betonsteinhandwerks und Betonsteingewerbes,
- c) Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues und
- d) Betriebe und Betriebsabteilungen der Naturwerkstein-Industrie, die Naturwerkstein gewinnen und/oder überwiegend industriell be- oder verarbeiten.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Erfasst werden:

1. Gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter)
2. Techniker und Meister (§ 133 Abs. 2 Nr. 2 SGB VI)
3. zur Ausbildung in einem anerkannten Beruf im Sinne des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung Beschäftigte (Auszubildende),

die eine nach den Vorschriften des VI. Buches Sozialgesetzbuch – gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Zusatzversorgung des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks

Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht eine Zusatzversorgungskasse in der Form eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit im Sinne des Gesetzes über die Beaufsichtigung der privaten Versicherungsunternehmungen (VAG). Sitz der Kasse ist Wiesbaden.

§ 3

Zweck der Zusatzversorgungskasse

Die Kasse gewährt

- a) Altersbeihilfen sowie zusätzliche Leistungen zu gesetzlichen Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit bzw. wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung) und zu den Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung,
- b) ein Sterbegeld.

§ 4

Aufbringung der Mittel

1. Der vom Arbeitgeber zur Erfüllung der Kassenleistungen aufzubringende Beitrag wird in einem Prozentsatz der Brutto Lohn- und -gehaltssumme (das ist das für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in das Lohnkonto einzutragende Bruttoarbeitsentgelt einschließlich der Sachbezüge sowie der nach § 3 Nr. 39 EStG bei geringfügiger Beschäftigung steuerfreie Bruttoarbeitslohn aller Arbeitnehmer gem. § 1 Nr. 3) berechnet und ist monatlich an die Kasse abzuführen.
2. Die Kasse hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern.
3. Der Prozentsatz beträgt 1,4 v.H.

§ 5

Allgemeine Versicherungsbedingungen (AVB) der Zusatzversorgungskasse

I. Leistungen und Kreis der Versicherten

1. Die Kasse gewährt nach Maßgabe der Satzung und der nachstehenden Bestimmungen folgende Leistungen:
 - a) Altersbeihilfe
 - b) Beihilfen zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI)
 - c) Beihilfen zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn eine Erwerbsminderung von mindestens 50 v.H. vorliegt
 - d) ein Sterbegeld
 - e) Ergänzungsbeihilfe.
2. Die Leistungspflicht der Kasse tritt ein, wenn
 - a) ein versicherter Arbeitnehmer die Wartezeiten erfüllt hat und
 - b) das 63. Lebensjahr vollendet hat oder ein Rentenbescheid des zuständigen Sozialversicherungsträgers vorliegt.
3. Im Beitrittsgebiet tritt die Leistungspflicht der Kasse nur für Versicherungsfälle ein, die nach dem 30. Juni 1994 entstehen.

II. Wartezeiten

1. Die Wartezeit beträgt 240 Monate; sie verkürzt sich für Leistungsfälle, die im Kalenderjahr
 - 1974 eingetreten sind, auf 228 Monate
 - 1973 eingetreten sind, auf 216 Monate
 - 1972 eingetreten sind, auf 204 Monate
 - 1971 eingetreten sind, auf 192 Monate
 - 1970 und früher eingetreten sind, auf 180 Monate.
2. Als Wartezeiten gelten:
 - a) Vom 1. Januar 1970 (im Beitrittsgebiet vom 1. Juli 1994) an alle Zeiten der Tätigkeit in einem Betrieb des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks gemäß § 2 Nr. II der Satzung
 - b) vor dem 1. Januar 1970 (im Beitrittsgebiet vor dem 1. Juli 1994) alle Zeiten der Tätigkeit in einem Betrieb des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks
 - c) Zeiten eines Ausbildungsverhältnisses in einem Betrieb des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks
 - d) Zeiten nachgewiesener Arbeitslosigkeit oder Krankheit gemäß Nr. 4
 - e) Zeiten eines Lehr- (Ausbildungs-) oder Anlernverhältnisses sowie Tätigkeitszeiten in Betrieben, die vom Geltungsbereich der Tarifverträge über die Zusatzversorgung im Baugewerbe, im Dachdeckerhandwerk, im Maler- und Lackiererhandwerk, im Nordwestdeutschen Betonsteingewerbe (Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen), im Gerüstbaugewerbe sowie in der Steine- und Erden-Industrie und im Betonsteinhandwerk in Bayern erfasst werden, bis zu einer Dauer von 180 Monaten, sofern sie nach diesen Tarifverträgen als Wartezeiten gelten, der Antragsteller ihre Anrechnung beantragt hat und eine Wartezeit gemäß Buchstaben a) bis d) von mindestens 60 Monaten erfüllt ist
 - f) Zeiten des Vorruhestandes gemäß Nr. 5.
3. Vom 1. Januar 1970 (im Beitrittsgebiet vom 1. Juli 1994) bis 31. Dezember 2004 können Tätigkeiten nur dann als Wartezeiten anerkannt werden, wenn sie durch eine Lohnnachweiskarte nachgewiesen sind. Ab 1. Januar 2005 können Tätigkeitszeiten nur dann als Wartezeiten anerkannt werden, wenn diese durch einen Arbeitnehmerkontoauszug nachgewiesen sind. Ergibt sich aus dem lohnsteuerpflichtigen Brutto Lohn eines Versicherten im Verhältnis zum Durchschnittslohn im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk, dass eine Teilzeitbeschäftigung vorliegt, so ist die Kasse berechtigt, die ausgewiesene Beschäftigungszeit nur teilweise als Wartezeit anzurechnen.

4. Zeiten nachgewiesener Arbeitslosigkeit oder Krankheit werden auf die Wartezeiten nach Nr. 1 bis zu 30 Monaten angerechnet, soweit sie in die letzten sieben Jahre vor Eintritt des Leistungsfalles fallen oder – bei berufsuntauglichen Versicherten gemäß Nr. 8 – innerhalb der letzten sieben Jahre vor Eintritt der Berufsuntauglichkeit liegen.

5. Zeiten des Vorruhestandes bzw. der Altersteilzeit werden auf die Wartezeiten angerechnet, wenn ein Versicherter aus einem Betrieb gemäß § 1 Nr. 2 ausscheidet und dieser Betrieb ihm Leistungen im Sinne des Gesetzes zur Förderung von Vorruhestandsleistungen gewährt.

6. Für die Gewährung des Sterbegeldes gelten die gleichen Bestimmungen über die Wartezeit wie für die Gewährung von Beihilfen zum Altersruhegeld und zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit. Anspruchsberechtigt sind nacheinander der überlebende Ehegatte, die Kinder, die Eltern des Versicherten.

7. Tritt der Versicherungsfall infolge eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk im Sinne der Bestimmungen der gesetzlichen Unfallversicherung ein, so werden Beihilfen oder Sterbegeld auch dann gewährt, wenn die Wartezeiten im Sinne von § 5 Abschnitt II Nrn. 1, 3 und 4 nicht erfüllt sind. Entsprechendes gilt auch für den in § 5 Abschnitt III Nr. 3 beschriebenen Personenkreis (Sofortrentner).

8. Scheidet ein Versicherter, der die Wartezeiten gemäß Nr. 1 erfüllt hat, aus gesundheitlichen Gründen aus dem Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk aus und erklärt ihn ein Amtsarzt von diesem Zeitpunkt an für berufsuntauglich, so hat er dies der Kasse zur Aufrechterhaltung der Anwartschaft für die Gewährung einer Beihilfe – unter Beifügung des ärztlichen Zeugnisses – zu melden. Bei Versicherten, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, genügt das Zeugnis des behandelnden Arztes. Die Kasse kann in allen Fällen weitere Nachweise auf ihre Kosten vom Versicherten verlangen.

Bei ausreichendem Nachweis hat die Kasse einen Bescheid zu erteilen. Versagt sie die Anerkennung, so hat der Versicherte innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Zustellung des Bescheides eine arbeitsgerichtliche Entscheidung herbeizuführen.

9. Eröffnet ein Versicherter, der die Wartezeit gemäß Nr. 1 erfüllt hat, einen Betrieb des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks, so hat er dies der Kasse zur Aufrechterhaltung der Anwartschaft für die Zahlung der vollen Beihilfe zu melden.

10. Im Beitrittsgebiet gemäß Artikel 3 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 entstehen Anwartschaften nach den Nrn. 8 und 9 nur bei Ausscheiden des Versicherten aus dem persönlichen/ betrieblichen Geltungsbereich nach dem 30. Juni 1994.

III. Leistungshöhe

1. Die Altersbeihilfe beträgt monatlich € 70,00.

2. Die Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sowie zur Unfallrente beträgt monatlich € 52,00. Nach Vollendung des 63. Lebensjahres oder ab Bezug von Altersrente erhöht sich die Beihilfe auf monatlich € 70,00.

3. Die Beihilfe für die Personen, die am 1. Januar 1970 bereits eine Rente aus der sozialen Rentenversicherung oder eine Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung beziehen und vor Beginn des Rentenbezuges eine Tätigkeit im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk ausgeübt haben, am 1. Januar 1970 jedoch nicht mehr ausüben (Sofortrentner), beträgt in jedem Fall monatlich € 52,00.

4. Die in Nrn. 1 bis 3 festgelegte Leistungshöhe gilt für die Zeit ab 1. Januar 2004.

Die Leistungshöhe für Beihilfeansprüche aus Versicherungsfällen vor dem 1. Januar 2004 beträgt

in der Zeit vom 1. Januar 1971 bis 31. Dezember 1973

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 45,- monatlich

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 30,- monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1974 bis 31. Dezember 1975

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 60,- monatlich

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 45,- monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1976 bis 31. Dezember 1978

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 70,- monatlich

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 55,- monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1978 bis 31. Dezember 1980

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 75,- monatlich

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 60,- monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1981 bis 31. Dezember 1982

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 80,- monatlich

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 65,- monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1983 bis 31. Dezember 1984

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 85,- monatlich

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 70,- monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1985 bis 30. Juni 1989

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 90,- monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 75,- monatlich

in der Zeit vom 1. Juli 1989 bis 31. Dezember 1990

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 100,- monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 75,- monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1991 bis 31. Dezember 1991

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 105,- monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 80,- monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1992 bis 31. Dezember 1992

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 114,- monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 80,- monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1993 bis 31. Dezember 1993

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 119,- monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 85,- monatlich.

in der Zeit vom 1. Januar 1994 bis 31. Dezember 1996

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 120,- monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 85,- monatlich.

in der Zeit vom 1. Januar 1997 bis 31. Dezember 1997

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 125,- monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 90,- monatlich.

in der Zeit vom 1. Januar 1998 bis 31. Dezember 2000

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 130,- monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 95,- monatlich.

in der Zeit vom 1. Januar 2001 bis 31. Dezember 2003

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld € 69,02 monatlich
- b) für Beihilfen zur Rente zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente € 51,13 monatlich.

5. Die Höhe und Laufzeit der Ergänzungsbeihilfe (§ 5 Abschnitt I Nr. 1 e) wird von der Mitgliederversammlung festgelegt.

6. Das Sterbegeld beträgt € 512,00.

An die Hinterbliebenen von Versicherten, die die Wartezeit erfüllt und keine Rentenbeihilfe bezogen haben, wird ab dem 1. Januar 1977 ein zusätzliches Sterbegeld in Höhe von € 256,00 gezahlt.

7. Beruhen die Leistungen ganz oder teilweise auf einer Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 5 Abschnitt II Nr. 2 e) so können die Leistungen nach den dort genannten Tarifverträgen auf die Leistungen der Kasse angerechnet werden.

IV. Beginn und Dauer der Leistungsgewährung

1. Die Beihilfen werden für jeweils ein Kalenderjahr im Voraus gezahlt.

2. Die Beihilfen werden von dem Monat an, in dem der Versicherungsfall (§ 5 Abschnitt I Nr. 2) eingetreten ist, bis zum Ablauf des Kalendervierteljahres gewährt, in dem der Versicherte stirbt oder die Leistungsvoraussetzungen aus anderen Gründen entfallen.

3. Die Altersbeihilfe wegen Vollendung des 63. Lebensjahres wird unabhängig davon gezahlt, ob der Versicherte aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden oder weiterhin in einem Betrieb tätig ist.

4. Das Sterbegeld wird bei Vorlage der Sterbeurkunde des Versicherten gezahlt.

5. Ist eine Wartezeitanrechnung gemäß § 5 Abschnitt II Nr. 2 e) erfolgt, so wird die Leistung abweichend von den Nrn. 2 und 3 frühestens ab 1. Januar 1980 gewährt.

V. Begrenzung und Wegfall des Leistungsanspruchs

1. Scheidet ein Versicherter aus einer Tätigkeit im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vor Eintritt des Versicherungsfalles aus, ohne dass ein Fall nach § 5 Abschnitt II Nr. 8 oder 9 gegeben ist, so behält er eine Anwartschaft auf den unverfallbaren Teil der in § 5 Abschnitt I Nr. 1 aufgeführten Beihilfen, wenn er bei seinem Ausscheiden aus dem Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk mindestens das 30. Lebensjahr vollendet hat und

- a) entweder die Versorgungszusage durch die Kasse mindestens 5 Jahre während der Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber bestanden hat oder
- b) eine Zugehörigkeit zu Betrieben des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks mindestens 12 Jahre gegeben ist und die Versorgungszusage mindestens 3 Jahre bestanden hat.

§ 5 Abschnitt II Nr. 2 a) bis 2 d) und Nr. 3 gelten entsprechend.

Die Höhe des unverfallbaren Teils der Beihilfe und des Sterbegeldes beträgt nach Zurücklegung einer Wartezeit (§ 5 Abschnitt II Nr. 2 a) bis 2 d) und Nr. 3)

von mindestens 5 Jahren 10 v.H.

von mindestens 10 Jahren 20 v.H.

von mindestens 20 Jahren 50 v.H.

von mindestens 30 Jahren 80 v.H.

der vollen Leistungshöhe gemäß § 5 Abschnitt III.

Im Beitrittsgebiet gemäß Artikel 3 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 entstehen unverfallbare Anwartschaften nach Absatz 1 nur bei einem Ausscheiden des Versicherten aus dem persönlichen/betrieblichen Geltungsbereich nach dem 30. Juni 1997.

2. Scheidet ein Versicherter aus dem Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vor Eintritt des Versicherungsfalles aus, ohne eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft zu haben, so endet damit das Versicherungsverhältnis zur Kasse. Eine Abfindung wird nicht gezahlt. Das Versicherungsverhältnis endet nicht, wenn der Versicherte den Vorruhestand im Sinne des § 5 Abschnitt II Nr. 5 in Anspruch nimmt.

3. Das Versicherungsverhältnis lebt wieder auf, wenn der Arbeitnehmer erneut eine Tätigkeit im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk aufnimmt.

4. Die Zahlung der Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sowie zur Unfallrente endet mit dem Ablauf des Kalendervierteljahres, in dem der Anspruch hierauf weggefallen ist.

VI. Antragstellung, Nachweis und Meldepflichten

1. Der Antrag auf Gewährung einer Beihilfe ist vom Versicherten – der Antrag auf Gewährung des Sterbegeldes vom Empfangsberechtigten (§ 5 Abschnitt II Nr. 6) schriftlich auf einem Vordruck der Zusatzversorgungskasse unter Beantwortung der dort gestellten Fragen und unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen zu stellen.

2. Dem Antrag auf Gewährung einer Leistung sind außer den nach § 5 Abschnitt II erforderlichen Unterlagen über den Nachweis der Wartezeiten beizufügen:

a) für die Beihilfe zum Altersruhegeld der Rentenbescheid des Versicherungsträgers

b) für die Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit der Rentenbescheid des Versicherungsträgers, aus dem hervorgeht, dass und von welchem Zeitpunkt an der Versicherte Anspruch auf eine gesetzliche Rente hat

c) für die Beihilfe zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung der Rentenbescheid, aus dem sich eine Erwerbsminderung von mindestens 50 v.H. ergibt

d) für das Sterbegeld die Sterbeurkunde für den Versicherten.

3. Beantragt der Versicherte eine Wartezeitanrechnung nach § 5 Abschnitt II Nr. 2 e), so hat er einen Bescheid der betreffenden Zusatzversorgungskasse(n) über die Festsetzung oder Ablehnung von Leistungen und über die dort anerkannte Wartezeit vorzulegen. Dies gilt entsprechend für den Antrag auf Sterbegeld.

4. Jeder Empfänger von Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit hat im dritten Kalendervierteljahr eines jeden Jahres den Nachweis des Fortbestehens seiner Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit durch Vorlage der entsprechenden Unterlagen aus der Rentenversicherung zu erbringen.

5. Jeder Beihilfeberechtigte hat im jeweils dritten Kalendervierteljahr einen Lebensnachweis gegenüber der Kasse zu erbringen.

6. Werden die verlangten Nachweise innerhalb einer von der Kasse gesetzten Frist nicht oder nicht vollständig erbracht, so ruht die Beihilfezahlung. Eine Verpflichtung zur Nachzahlung dieser Beihilfe besteht nicht. Die Kasse kann bei Vorliegen besonderer Umstände eine Nachzahlung ganz oder teilweise gewähren.

7. Ereignisse, die auf die Gewährung oder Bemessung der Beihilfe von Einfluss sind, müssen der Kasse sofort angezeigt werden.

8. Zu Unrecht gewährte Leistungen werden von der Kasse zurückgefordert.

VII. Verpfändung, Abtretung, Fremdbezug

1. Ansprüche auf Leistungen können weder verpfändet noch abgetreten werden.

2. Ist ein Bezieher von Beihilfe entmündigt oder unter vorläufige Vormundschaft oder Pflegschaft gestellt, so ist die Beihilfe an den Vormund oder Pfleger zu zahlen.

VIII. Verjährung

Ansprüche auf Leistungen verjähren in fünf Jahren. Die Verjährung beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem die Leistung verlangt werden konnte.

IX. Sicherung der Ansprüche der Versicherten

Die Ansprüche der Versicherten bleiben auch dann unberührt, wenn die Beiträge nicht beigetrieben werden können.

X. Verwendung der Mittel

1. Das Beitragsaufkommen wird zur Leistungsgewährung und zur Bildung der gesetzlich erforderlichen Rücklagen verwandt.
2. Etwaige Überschüsse können zur Erhöhung oder Ergänzung der Leistungen verwandt werden.
3. Eine Teilnahme an Bewertungsreserven findet nach Maßgabe der Satzung statt.

§ 6

Erfüllung

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Kasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Kasse sind der Sitz der Kasse.

§ 7

Verhältnis zur betrieblichen Altersversorgung

Die Leistungen der Kasse können auf Leistungen aus betrieblichen Altersversorgungen angerechnet werden. Die Vorschriften der §§ 2 bis 5, 16, 27 und 28 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung finden auf Ansprüche aus diesem Tarifvertrag keine Anwendung.

§ 8

Verfahren

Das Verfahren wird in einem besonderen Tarifvertrag geregelt.

§ 9

Durchführung des Vertrages

1. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, sich für die Durchführung dieses Vertrages einzusetzen.
2. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen.
3. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Vertrages verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich in Verhandlungen einzutreten. Ist eine Einigung nicht zu erzielen, so kann jede der Tarifvertragsparteien die aufgrund des § 18 des Rahmentarifvertrages für das Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 14. September 1993 gebildete Schiedsstelle anrufen.
4. Im Falle des Inkrafttretens von gesetzlichen Regelungen, die mit diesem Tarifvertrag konkurrieren, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, diesen Bestimmungen angepasste Tarifverträge abzuschließen.

§ 10

Vertragsdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 1994 in Kraft.
Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, erstmalig zum 31. Dezember 1996, gekündigt werden.
2. Nach einer Kündigung verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich in Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag einzutreten.

Anlage 49

(zu § 16 Absatz 3)

Tarifvertrag über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 20. April 1994, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 6. Februar 2007

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

2.1 Alle Betriebe des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks.

Dies sind Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die unter anderem manuell oder maschinell die nachfolgenden Tätigkeiten ausüben:

- Herstellen und Bearbeiten von Natur- und Betonwerkstein, Bekleidungen und Belägen,
- Verlegen und Versetzen von Natursteinprodukten und Produkten aus Verbundwerkstoffen, soweit sie teilweise aus Naturstein bestehen, sowie – wenn diese Tätigkeiten nicht arbeitszeitlich überwiegend ausgeübt werden – Verlegen und Versetzen von Produkten aus anderen Materialien,
- Restaurierungen und Antragsarbeiten in natürlichem und künstlichem Stein,
- Reinigungs- und Imprägnierungsarbeiten sowie Konservierungsarbeiten,
- Garten- und Landschaftsgestaltung in Natur- und Betonwerkstein,
- alle im Rahmen des Grabmalherstellens, -bearbeitens und -versetzens anfallenden Arbeiten sowie
- alle Bildhauerarbeiten, einschließlich der künstlerischen.

2.2 Betriebe, die unter Ziffer 2.1 fallen, werden grundsätzlich als Ganzes erfasst. Werden in diesen Betrieben in selbständigen Betriebsabteilungen fachfremde Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht erfasst, wenn sie von einem spezielleren Tarifvertrag erfasst werden.

2.3 Nicht erfasst werden Betriebe des

- a) Baugewerbes,
- b) Betonsteinhandwerks und Betonsteingewerbes,
- c) Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues und
- d) Betriebe und Betriebsabteilungen der Naturwerkstein-Industrie, die Naturwerkstein gewinnen und/oder überwiegend industriell be- oder verarbeiten.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Erfasst werden:

1. Gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter)
2. Techniker und Meister (§ 133 Abs. 2 Nr. 2 SGB VI)
3. zur Ausbildung in einem anerkannten Beruf im Sinne des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung Beschäftigte (Auszubildende),

die eine nach den Vorschriften des VI. Buches Sozialgesetzbuch – gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Zusatzversorgung des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks

Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht eine Zusatzversorgungskasse in der Form eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit im Sinne des Gesetzes über die Beaufsichtigung der privaten Versicherungsunternehmungen (VAG). Sitz der Kasse ist Wiesbaden.

§ 3

Zweck der Zusatzversorgungskasse

Die Kasse gewährt

- a) Altersbeihilfen sowie zusätzliche Leistungen zu gesetzlichen Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit bzw. wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung) und zu den Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung,
- b) ein Sterbegeld.

§ 4

Aufbringung der Mittel

1. Der vom Arbeitgeber zur Erfüllung der Kassenleistungen aufzubringende Beitrag wird in einem Prozentsatz der Bruttolohn- und -gehaltssumme (das ist das für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in das Lohnkonto einzutragende Bruttoarbeitsentgelt einschließlich der Sachbezüge sowie der nach § 3 Nr. 39 EStG bei geringfügiger Beschäftigung steuerfreie Bruttoarbeitslohn aller Arbeitnehmer gem. § 1 Nr. 3) monatlich an die Kasse abgeführt.
2. Die Kasse hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern.
3. Der Prozentsatz beträgt 1,4 v.H.

§ 5

Allgemeine Versicherungsbedingungen (AVB) der Zusatzversorgungskasse

I. Leistungen und Kreis der Versicherten

1. Die Kasse gewährt nach Maßgabe der Satzung und der nachstehenden Bestimmungen folgende Leistungen:
 - a) Altersbeihilfe
 - b) Beihilfen zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI)
 - c) Beihilfen zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn eine Erwerbsminderung von mindestens 50 v.H. vorliegt
 - d) ein Sterbegeld
 - e) Ergänzungsbeihilfe.
2. Die Leistungspflicht der Kasse tritt ein, wenn
 - a) ein versicherter Arbeitnehmer die Wartezeiten erfüllt hat und
 - b) das 63. Lebensjahr vollendet hat oder ein Rentenbescheid des zuständigen Sozialversicherungsträgers vorliegt.
3. Im Beitrittsgebiet tritt die Leistungspflicht der Kasse nur für Versicherungsfälle ein, die nach dem 30. Juni 1994 entstehen.

II. Wartezeiten

1. Die Wartezeit beträgt 240 Monate; sie verkürzt sich für Leistungsfälle, die im Kalenderjahr
 - 1974 eingetreten sind, auf 228 Monate
 - 1973 eingetreten sind, auf 216 Monate
 - 1972 eingetreten sind, auf 204 Monate
 - 1971 eingetreten sind, auf 192 Monate
 - 1970 und früher eingetreten sind, auf 180 Monate.
2. Als Wartezeiten gelten:
 - a) Vom 1. Januar 1970 (im Beitrittsgebiet vom 1. Juli 1994) an alle Zeiten der Tätigkeit in einem Betrieb des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks gemäß § 2 Nr. II der Satzung
 - b) vor dem 1. Januar 1970 (im Beitrittsgebiet vor dem 1. Juli 1994) alle Zeiten der Tätigkeit in einem Betrieb des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks
 - c) Zeiten eines Ausbildungsverhältnisses in einem Betrieb des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks
 - d) Zeiten nachgewiesener Arbeitslosigkeit oder Krankheit gemäß Nr. 4
 - e) Zeiten eines Lehr- (Ausbildungs-) oder Anlernverhältnisses sowie Tätigkeitszeiten in Betrieben, die vom Geltungsbereich der Tarifverträge über die Zusatzversorgung im Baugewerbe, im Dachdeckerhandwerk, im Maler- und Lackiererhandwerk, im Nordwestdeutschen Betonsteingewerbe (Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen), im Gerüstbaugewerbe sowie in der Steine- und Erden-Industrie und im Betonsteinhandwerk in Bayern erfasst werden, bis zu einer Dauer von 180 Monaten, sofern sie nach diesen Tarifverträgen als Wartezeiten gelten, der Antragsteller ihre Anrechnung beantragt hat und eine Wartezeit gemäß Buchstaben a) bis d) von mindestens 60 Monaten erfüllt ist
 - f) Zeiten des Vorruhestandes gemäß Nr. 5.
3. Vom 1. Januar 1970 (im Beitrittsgebiet vom 1. Juli 1994) an können Tätigkeiten nur dann als Wartezeiten anerkannt werden, wenn sie durch eine Lohnnachweiskarte nachgewiesen sind. Ergibt sich aus dem lohnsteuerpflichtigen Bruttolohn eines Versicherten im Verhältnis zum Durchschnittslohn im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk, dass eine Teilzeitbeschäftigung vorliegt, so ist die Kasse berechtigt, die ausgewiesene Beschäftigungszeit nur teilweise als Wartezeit anzurechnen.
4. Zeiten nachgewiesener Arbeitslosigkeit oder Krankheit werden auf die Wartezeiten nach Nr. 1 bis zu 30 Monaten angerechnet, soweit sie in die letzten sieben Jahre vor Eintritt des Leistungsfalles fallen oder – bei berufsuntauglichen Versicherten gemäß Nr. 8 – innerhalb der letzten sieben Jahre vor Eintritt der Berufsuntauglichkeit liegen.

5. Zeiten des Vorruhestandes bzw. der Altersteilzeit werden auf die Wartezeiten angerechnet, wenn ein Versicherter aus einem Betrieb gemäß § 1 Nr. 2 ausscheidet und dieser Betrieb ihm Leistungen im Sinne des Gesetzes zur Förderung von Vorruhestandsleistungen gewährt.

6. Für die Gewährung des Sterbegeldes gelten die gleichen Bestimmungen über die Wartezeit wie für die Gewährung von Beihilfen zum Altersruhegeld und zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit. Anspruchsberechtigt sind nacheinander der überlebende Ehegatte, die Kinder, die Eltern des Versicherten.

7. Tritt der Versicherungsfall infolge eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk im Sinne der Bestimmungen der gesetzlichen Unfallversicherung ein, so werden Beihilfen oder Sterbegeld auch dann gewährt, wenn die Wartezeiten im Sinne von § 5 Abschnitt II Nrn. 1, 3 und 4 nicht erfüllt sind. Entsprechendes gilt auch für den in § 5 Abschnitt III Nr. 3 beschriebenen Personenkreis (Sofortrentner).

8. Scheidet ein Versicherter, der die Wartezeiten gemäß Nr. 1 erfüllt hat, aus gesundheitlichen Gründen aus dem Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk aus und erklärt ihn ein Amtsarzt von diesem Zeitpunkt an für berufsuntauglich, so hat er dies der Kasse zur Aufrechterhaltung der Anwartschaft für die Gewährung einer Beihilfe – unter Beifügung des ärztlichen Zeugnisses – zu melden. Bei Versicherten, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, genügt das Zeugnis des behandelnden Arztes. Die Kasse kann in allen Fällen weitere Nachweise auf ihre Kosten vom Versicherten verlangen.

Bei ausreichendem Nachweis hat die Kasse einen Bescheid zu erteilen. Versagt sie die Anerkennung, so hat der Versicherte innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Zustellung des Bescheides eine arbeitsgerichtliche Entscheidung herbeizuführen.

9. Eröffnet ein Versicherter, der die Wartezeit gemäß Nr. 1 erfüllt hat, einen Betrieb des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks, so hat er dies der Kasse zur Aufrechterhaltung der Anwartschaft für die Zahlung der vollen Beihilfe zu melden.

10. Im Beitrittsgebiet gemäß Artikel 3 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 entstehen Anwartschaften nach den Nrn. 8 und 9 nur bei Ausscheiden des Versicherten aus dem persönlichen/ betrieblichen Geltungsbereich nach dem 30. Juni 1994.

III. Leistungshöhe

1. Die Altersbeihilfe beträgt monatlich € 70,00.

2. Die Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sowie zur Unfallrente beträgt monatlich € 52,00. Nach Vollendung des 63. Lebensjahres oder ab Bezug von Altersrente erhöht sich die Beihilfe auf monatlich € 70,00.

3. Die Beihilfe für die Personen, die am 1. Januar 1970 bereits eine Rente aus der sozialen Rentenversicherung oder eine Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung beziehen und vor Beginn des Rentenbezuges eine Tätigkeit im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk ausgeübt haben, am 1. Januar 1970 jedoch nicht mehr ausüben (Sofortrentner), beträgt in jedem Fall monatlich € 52,00.

4. Die in Nrn. 1 bis 3 festgelegte Leistungshöhe gilt für die Zeit ab 1. Januar 2004.

Die Leistungshöhe für Beihilfeansprüche aus Versicherungsfällen vor dem 1. Januar 2004 beträgt

in der Zeit vom 1. Januar 1971 bis 31. Dezember 1973

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 45,– monatlich

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 30,– monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1974 bis 31. Dezember 1975

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 60,– monatlich

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 45,– monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1976 bis 31. Dezember 1978

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 70,– monatlich

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 55,– monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1978 bis 31. Dezember 1980

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 75,– monatlich

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 60,– monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1981 bis 31. Dezember 1982

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 80,– monatlich

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 65,– monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1983 bis 31. Dezember 1984

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 85,– monatlich

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 70,– monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1985 bis 30. Juni 1989

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 90,– monatlich

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 75,– monatlich

in der Zeit vom 1. Juli 1989 bis 31. Dezember 1990

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 100,- monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 75,- monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1991 bis 31. Dezember 1991

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 105,- monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 80,- monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1992 bis 31. Dezember 1992

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 114,- monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 80,- monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1993 bis 31. Dezember 1993

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 119,- monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 85,- monatlich.

in der Zeit vom 1. Januar 1994 bis 31. Dezember 1996

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 120,- monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 85,- monatlich.

in der Zeit vom 1. Januar 1997 bis 31. Dezember 1997

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 125,- monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 90,- monatlich.

in der Zeit vom 1. Januar 1998 bis 31. Dezember 2000

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 130,- monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 95,- monatlich.

in der Zeit vom 1. Januar 2001 bis 31. Dezember 2003

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld € 69,02 monatlich
- b) für Beihilfen zur Rente zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente € 51,13 monatlich.

5. Die Höhe und Laufzeit der Ergänzungsbeihilfe (§ 5 Abschnitt I Nr. 1 e) wird von der Mitgliederversammlung festgelegt.

6. Das Sterbegeld beträgt € 512,00.

An die Hinterbliebenen von Versicherten, die die Wartezeit erfüllt und keine Rentenbeihilfe bezogen haben, wird ab dem 1. Januar 1977 ein zusätzliches Sterbegeld in Höhe von € 256,00 gezahlt.

7. Beruhen die Leistungen ganz oder teilweise auf einer Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 5 Abschnitt II Nr. 2 e) so können die Leistungen nach den dort genannten Tarifverträgen auf die Leistungen der Kasse angerechnet werden.

IV. Beginn und Dauer der Leistungsgewährung

1. Die Beihilfen werden für jeweils ein Kalenderjahr im Voraus gezahlt.

2. Die Beihilfen werden von dem Monat an, in dem der Versicherungsfall (§ 5 Abschnitt I Nr. 2) eingetreten ist, bis zum Ablauf des Kalendervierteljahres gewährt, in dem der Versicherte stirbt oder die Leistungsvoraussetzungen aus anderen Gründen entfallen.

3. Die Altersbeihilfe wegen Vollendung des 63. Lebensjahres wird unabhängig davon gezahlt, ob der Versicherte aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden oder weiterhin in einem Betrieb tätig ist.

4. Das Sterbegeld wird bei Vorlage der Sterbeurkunde des Versicherten gezahlt.

5. Ist eine Wartezeitanrechnung gemäß § 5 Abschnitt II Nr. 2 e) erfolgt, so wird die Leistung abweichend von den Nrn. 2 und 3 frühestens ab 1. Januar 1980 gewährt.

V. Begrenzung und Wegfall des Leistungsanspruchs

1. Scheidet ein Versicherter aus einer Tätigkeit im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vor Eintritt des Versicherungsfalles aus, ohne dass ein Fall nach § 5 Abschnitt II Nr. 8 oder 9 gegeben ist, so behält er eine Anwartschaft auf den unverfallbaren Teil der in § 5 Abschnitt I Nr. 1 aufgeführten Beihilfen, wenn er bei seinem Ausscheiden aus dem Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk mindestens das 30. Lebensjahr vollendet hat und

a) entweder die Versorgungszusage durch die Kasse mindestens 5 Jahre während der Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber bestanden hat oder

b) eine Zugehörigkeit zu Betrieben des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks mindestens 12 Jahre gegeben ist und die Versorgungszusage mindestens 3 Jahre bestanden hat.

§ 5 Abschnitt II Nr. 2 a) bis 2 d) und Nr. 3 gelten entsprechend.

Die Höhe des unverfallbaren Teils der Beihilfe und des Sterbegeldes beträgt nach Zurücklegung einer Wartezeit (§ 5 Abschnitt II Nr. 2 a) bis 2 d) und Nr. 3)

von mindestens 5 Jahren 10 v.H.

von mindestens 10 Jahren 20 v.H.

von mindestens 20 Jahren 50 v.H.

von mindestens 30 Jahren 80 v.H.

der vollen Leistungshöhe gemäß § 5 Abschnitt III.

Im Beitrittsgebiet gemäß Artikel 3 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 entstehen unverfallbare Anwartschaften nach Absatz 1 nur bei einem Ausscheiden des Versicherten aus dem persönlichen/betrieblichen Geltungsbereich nach dem 30. Juni 1997.

2. Scheidet ein Versicherter aus dem Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vor Eintritt des Versicherungsfalles aus, ohne eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft zu haben, so endet damit das Versicherungsverhältnis zur Kasse. Eine Abfindung wird nicht gezahlt. Das Versicherungsverhältnis endet nicht, wenn der Versicherte den Vorruhestand im Sinne des § 5 Abschnitt II Nr. 5 in Anspruch nimmt.

3. Das Versicherungsverhältnis lebt wieder auf, wenn der Arbeitnehmer erneut eine Tätigkeit im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk aufnimmt.

4. Die Zahlung der Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sowie zur Unfallrente endet mit dem Ablauf des Kalendervierteljahres, in dem der Anspruch hierauf weggefallen ist.

VI. Antragstellung, Nachweis und Meldepflichten

1. Der Antrag auf Gewährung einer Beihilfe ist vom Versicherten – der Antrag auf Gewährung des Sterbegeldes vom Empfangsberechtigten (§ 5 Abschnitt II Nr. 6) schriftlich auf einem Vordruck der Zusatzversorgungskasse unter Beantwortung der dort gestellten Fragen und unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen zu stellen.

2. Dem Antrag auf Gewährung einer Leistung sind außer den nach § 5 Abschnitt II erforderlichen Unterlagen über den Nachweis der Wartezeiten beizufügen:

a) für die Beihilfe zum Altersruhegeld der Rentenbescheid des Versicherungsträgers

b) für die Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit der Rentenbescheid des Versicherungsträgers, aus dem hervorgeht, dass und von welchem Zeitpunkt an der Versicherte Anspruch auf eine gesetzliche Rente hat

c) für die Beihilfe zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung der Rentenbescheid, aus dem sich eine Erwerbsminderung von mindestens 50 v.H. ergibt

d) für das Sterbegeld die Sterbeurkunde für den Versicherten.

3. Beantragt der Versicherte eine Wartezeitanrechnung nach § 5 Abschnitt II Nr. 2 e), so hat er einen Bescheid der betreffenden Zusatzversorgungskasse(n) über die Festsetzung oder Ablehnung von Leistungen und über die dort anerkannte Wartezeit vorzulegen. Dies gilt entsprechend für den Antrag auf Sterbegeld.

4. Jeder Empfänger von Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit hat im dritten Kalendervierteljahr eines jeden Jahres den Nachweis des Fortbestehens seiner Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit durch Vorlage der entsprechenden Unterlagen aus der Rentenversicherung zu erbringen.

5. Jeder Beihilfeberechtigte hat im jeweils dritten Kalendervierteljahr einen Lebensnachweis gegenüber der Kasse zu erbringen.

6. Werden die verlangten Nachweise innerhalb einer von der Kasse gesetzten Frist nicht oder nicht vollständig erbracht, so ruht die Beihilfezahlung. Eine Verpflichtung zur Nachzahlung dieser Beihilfe besteht nicht. Die Kasse kann bei Vorliegen besonderer Umstände eine Nachzahlung ganz oder teilweise gewähren.

7. Ereignisse, die auf die Gewährung oder Bemessung der Beihilfe von Einfluss sind, müssen der Kasse sofort angezeigt werden.

8. Zu Unrecht gewährte Leistungen werden von der Kasse zurückgefordert.

VII. Verpfändung, Abtretung, Fremdbezug

1. Ansprüche auf Leistungen können weder verpfändet noch abgetreten werden.

2. Ist ein Bezieher von Beihilfe entmündigt oder unter vorläufige Vormundschaft oder Pflegschaft gestellt, so ist die Beihilfe an den Vormund oder Pfleger zu zahlen.

VIII. Verjährung

Ansprüche auf Leistungen verjähren in fünf Jahren. Die Verjährung beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem die Leistung verlangt werden konnte.

IX. Sicherung der Ansprüche der Versicherten

Die Ansprüche der Versicherten bleiben auch dann unberührt, wenn die Beiträge nicht beigetrieben werden können.

X. Verwendung der Mittel

1. Das Beitragsaufkommen wird zur Leistungsgewährung und zur Bildung der gesetzlich erforderlichen Rücklagen verwandt.
2. Etwaige Überschüsse können zur Erhöhung oder Ergänzung der Leistungen verwandt werden.

§ 6

Erfüllung

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Kasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Kasse sind der Sitz der Kasse.

§ 7

Verhältnis zur betrieblichen Altersversorgung

Die Leistungen der Kasse können auf Leistungen aus betrieblichen Altersversorgungen angerechnet werden. Die Vorschriften der §§ 2 bis 5, 16, 27 und 28 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung finden auf Ansprüche aus diesem Tarifvertrag keine Anwendung.

§ 8

Verfahren

Das Verfahren wird in einem besonderen Tarifvertrag geregelt.

§ 9

Durchführung des Vertrages

1. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, sich für die Durchführung dieses Vertrages einzusetzen.
2. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen.
3. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Vertrages verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich in Verhandlungen einzutreten. Ist eine Einigung nicht zu erzielen, so kann jede der Tarifvertragsparteien die aufgrund des § 18 des Rahmentarifvertrages für das Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 14. September 1993 gebildete Schiedsstelle anrufen.
4. Im Falle des Inkrafttretens von gesetzlichen Regelungen, die mit diesem Tarifvertrag konkurrieren, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, diesen Bestimmungen angepasste Tarifverträge abzuschließen.

§ 10

Vertragsdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 1994 in Kraft.
Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, erstmalig zum 31. Dezember 1996, gekündigt werden.
2. Nach einer Kündigung verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich in Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag einzutreten.

Anlage 50

(zu § 16 Absatz 4)

Tarifvertrag über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 20. April 1994, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 26. August 2004

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

2.1 Alle Betriebe des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks.

Dies sind Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die unter anderem manuell oder maschinell die nachfolgenden Tätigkeiten ausüben:

- Herstellen und Bearbeiten von Natur- und Betonwerkstein, Bekleidungen und Belägen,
- Verlegen und Versetzen von Natursteinprodukten und Produkten aus Verbundwerkstoffen, soweit sie teilweise aus Naturstein bestehen, sowie – wenn diese Tätigkeiten nicht arbeitszeitlich überwiegend ausgeübt werden – Verlegen und Versetzen von Produkten aus anderen Materialien,
- Restaurierungen und Antragsarbeiten in natürlichem und künstlichem Stein,
- Reinigungs- und Imprägnierungsarbeiten sowie Konservierungsarbeiten,
- Garten- und Landschaftsgestaltung in Natur- und Betonwerkstein,
- alle im Rahmen des Grabmalherstellens, -bearbeitens und -versetzens anfallenden Arbeiten sowie
- alle Bildhauerarbeiten, einschließlich der künstlerischen.

2.2 Betriebe, die unter Ziffer 2.1 fallen, werden grundsätzlich als Ganzes erfasst. Werden in diesen Betrieben in selbständigen Betriebsabteilungen fachfremde Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht erfasst, wenn sie von einem spezielleren Tarifvertrag erfasst werden.

2.3 Nicht erfasst werden Betriebe des

- a) Baugewerbes,
- b) Betonsteinhandwerks und Betonsteingewerbes,
- c) Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues und
- d) Betriebe und Betriebsabteilungen der Naturwerkstein-Industrie, die Naturwerkstein gewinnen und/oder überwiegend industriell be- oder verarbeiten, wenn Naturstein in Serie, auf Vorrat und nicht individuell auf Bestellung zugeschnitten wird.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Erfasst werden:

- 1. Gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter)
- 2. Techniker und Meister (§ 133 Abs. 2 Nr. 2 SGB VI)
- 3. zur Ausbildung in einem anerkannten Beruf im Sinne des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung Beschäftigte (Auszubildende),

die eine nach den Vorschriften des VI. Buches Sozialgesetzbuch – gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Zusatzversorgung des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks

Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht eine Zusatzversorgungskasse in der Form eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit im Sinne des Gesetzes über die Beaufsichtigung der privaten Versicherungsunternehmen (VAG). Sitz der Kasse ist Wiesbaden.

§ 3

Zweck der Zusatzversorgungskasse

Die Kasse gewährt

- a) Altersbeihilfen sowie zusätzliche Leistungen zu gesetzlichen Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit bzw. wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung) und zu den Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung,
- b) ein Sterbegeld.

§ 4

Aufbringung der Mittel

1. Der vom Arbeitgeber zur Erfüllung der Kassenleistungen aufzubringende Beitrag wird in einem Prozentsatz der Bruttolohn- und -gehaltssumme (das ist das für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in das Lohnkonto einzutragende Bruttoarbeitsentgelt einschließlich der Sachbezüge sowie der nach § 3 Nr. 39 EStG bei geringfügiger Beschäftigung steuerfreie Bruttoarbeitslohn aller Arbeitnehmer gem. § 1 Nr. 3) monatlich an die Kasse abgeführt.
2. Die Kasse hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern.
3. Der Prozentsatz beträgt 1,4 v.H.

§ 5

Allgemeine Versicherungsbedingungen (AVB) der Zusatzversorgungskasse

I. Leistungen und Kreis der Versicherten

1. Die Kasse gewährt nach Maßgabe der Satzung und der nachstehenden Bestimmungen folgende Leistungen:
 - a) Altersbeihilfe
 - b) Beihilfen zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit nach dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI)
 - c) Beihilfen zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn eine Erwerbsminderung von mindestens 50 v.H. vorliegt
 - d) ein Sterbegeld
 - e) Ergänzungsbeihilfe.
2. Die Leistungspflicht der Kasse tritt ein, wenn
 - a) ein versicherter Arbeitnehmer die Wartezeiten erfüllt hat und
 - b) das 63. Lebensjahr vollendet hat oder ein Rentenbescheid des zuständigen Sozialversicherungsträgers vorliegt.
3. Im Beitrittsgebiet tritt die Leistungspflicht der Kasse nur für Versicherungsfälle ein, die nach dem 30. Juni 1994 entstehen.

II. Wartezeiten

1. Die Wartezeit beträgt 240 Monate; sie verkürzt sich für Leistungsfälle, die im Kalenderjahr
 - 1974 eingetreten sind, auf 228 Monate
 - 1973 eingetreten sind, auf 216 Monate
 - 1972 eingetreten sind, auf 204 Monate
 - 1971 eingetreten sind, auf 192 Monate
 - 1970 und früher eingetreten sind, auf 180 Monate.
2. Als Wartezeiten gelten:
 - a) Vom 1. Januar 1970 (im Beitrittsgebiet vom 1. Juli 1994) an alle Zeiten der Tätigkeit in einem Betrieb des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks gemäß § 2 Nr. II der Satzung
 - b) vor dem 1. Januar 1970 (im Beitrittsgebiet vor dem 1. Juli 1994) alle Zeiten der Tätigkeit in einem Betrieb des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks
 - c) Zeiten eines Ausbildungsverhältnisses in einem Betrieb des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks
 - d) Zeiten nachgewiesener Arbeitslosigkeit oder Krankheit gemäß Nr. 4
 - e) Zeiten eines Lehr- (Ausbildungs-) oder Anlernverhältnisses sowie Tätigkeitszeiten in Betrieben, die vom Geltungsbereich der Tarifverträge über die Zusatzversorgung im Baugewerbe, im Dachdeckerhandwerk, im Maler- und Lackiererhandwerk, im Nordwestdeutschen Betonsteingewerbe (Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen), im Gerüstbaugewerbe sowie in der Steine- und Erden-Industrie und im Betonsteinhandwerk in Bayern erfasst werden, bis zu einer Dauer von 180 Monaten, sofern sie nach diesen Tarifverträgen als Wartezeiten gelten, der Antragsteller ihre Anrechnung beantragt hat und eine Wartezeit gemäß Buchstaben a) bis d) von mindestens 60 Monaten erfüllt ist
 - f) Zeiten des Vorruhestandes gemäß Nr. 5.
3. Vom 1. Januar 1970 (im Beitrittsgebiet vom 1. Juli 1994) an können Tätigkeiten nur dann als Wartezeiten anerkannt werden, wenn sie durch eine Lohnnachweiskarte nachgewiesen sind. Ergibt sich aus dem lohnsteuerpflichtigen Bruttolohn eines Versicherten im Verhältnis zum Durchschnittslohn im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk, dass eine Teilzeitbeschäftigung vorliegt, so ist die Kasse berechtigt, die ausgewiesene Beschäftigungszeit nur teilweise als Wartezeit anzurechnen.
4. Zeiten nachgewiesener Arbeitslosigkeit oder Krankheit werden auf die Wartezeiten nach Nr. 1 bis zu 30 Monaten angerechnet, soweit sie in die letzten sieben Jahre vor Eintritt des Leistungsfalles fallen oder – bei berufsuntauglichen Versicherten gemäß Nr. 8 – innerhalb der letzten sieben Jahre vor Eintritt der Berufsuntauglichkeit liegen.

5. Zeiten des Vorruhestandes bzw. der Altersteilzeit werden auf die Wartezeiten angerechnet, wenn ein Versicherter aus einem Betrieb gemäß § 1 Nr. 2 ausscheidet und dieser Betrieb ihm Leistungen im Sinne des Gesetzes zur Förderung von Vorruhestandsleistungen gewährt.

6. Für die Gewährung des Sterbegeldes gelten die gleichen Bestimmungen über die Wartezeit wie für die Gewährung von Beihilfen zum Altersruhegeld und zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit. Anspruchsberechtigt sind nacheinander der überlebende Ehegatte, die Kinder, die Eltern des Versicherten.

7. Tritt der Versicherungsfall infolge eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk im Sinne der Bestimmungen der gesetzlichen Unfallversicherung ein, so werden Beihilfen oder Sterbegeld auch dann gewährt, wenn die Wartezeiten im Sinne von § 5 Abschnitt II Nrn. 1, 3 und 4 nicht erfüllt sind. Entsprechendes gilt auch für den in § 5 Abschnitt III Nr. 3 beschriebenen Personenkreis (Sofortrentner).

8. Scheidet ein Versicherter, der die Wartezeiten gemäß Nr. 1 erfüllt hat, aus gesundheitlichen Gründen aus dem Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk aus und erklärt ihn ein Amtsarzt von diesem Zeitpunkt an für berufsuntauglich, so hat er dies der Kasse zur Aufrechterhaltung der Anwartschaft für die Gewährung einer Beihilfe – unter Beifügung des ärztlichen Zeugnisses – zu melden. Bei Versicherten, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, genügt das Zeugnis des behandelnden Arztes. Die Kasse kann in allen Fällen weitere Nachweise auf ihre Kosten vom Versicherten verlangen.

Bei ausreichendem Nachweis hat die Kasse einen Bescheid zu erteilen. Versagt sie die Anerkennung, so hat der Versicherte innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Zustellung des Bescheides eine arbeitsgerichtliche Entscheidung herbeizuführen.

9. Eröffnet ein Versicherter, der die Wartezeit gemäß Nr. 1 erfüllt hat, einen Betrieb des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks, so hat er dies der Kasse zur Aufrechterhaltung der Anwartschaft für die Zahlung der vollen Beihilfe zu melden.

10. Im Beitrittsgebiet gemäß Artikel 3 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 entstehen Anwartschaften nach den Nrn. 8 und 9 nur bei Ausscheiden des Versicherten aus dem persönlichen/ betrieblichen Geltungsbereich nach dem 30. Juni 1994.

III. Leistungshöhe

1. Die Altersbeihilfe beträgt monatlich € 70,00.

2. Die Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sowie zur Unfallrente beträgt monatlich € 52,00. Nach Vollendung des 63. Lebensjahres oder ab Bezug von Altersrente erhöht sich die Beihilfe auf monatlich € 70,00.

3. Die Beihilfe für die Personen, die am 1. Januar 1970 bereits eine Rente aus der sozialen Rentenversicherung oder eine Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung beziehen und vor Beginn des Rentenbezuges eine Tätigkeit im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk ausgeübt haben, am 1. Januar 1970 jedoch nicht mehr ausüben (Sofortrentner), beträgt in jedem Fall monatlich € 52,00.

4. Die in Nrn. 1 bis 3 festgelegte Leistungshöhe gilt für die Zeit ab 1. Januar 2004.

Die Leistungshöhe für Beihilfeansprüche aus Versicherungsfällen vor dem 1. Januar 2004 beträgt

in der Zeit vom 1. Januar 1971 bis 31. Dezember 1973

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 45,– monatlich

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 30,– monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1974 bis 31. Dezember 1975

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 60,– monatlich

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 45,– monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1976 bis 31. Dezember 1978

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 70,– monatlich

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 55,– monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1978 bis 31. Dezember 1980

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 75,– monatlich

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 60,– monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1981 bis 31. Dezember 1982

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 80,– monatlich

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 65,– monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1983 bis 31. Dezember 1984

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 85,– monatlich

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 70,– monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1985 bis 30. Juni 1989

a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 90,– monatlich

b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 75,– monatlich

in der Zeit vom 1. Juli 1989 bis 31. Dezember 1990

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 100,- monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 75,- monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1991 bis 31. Dezember 1991

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 105,- monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 80,- monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1992 bis 31. Dezember 1992

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 114,- monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 80,- monatlich

in der Zeit vom 1. Januar 1993 bis 31. Dezember 1993

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 119,- monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 85,- monatlich.

in der Zeit vom 1. Januar 1994 bis 31. Dezember 1996

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 120,- monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 85,- monatlich.

in der Zeit vom 1. Januar 1997 bis 31. Dezember 1997

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 125,- monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 90,- monatlich.

in der Zeit vom 1. Januar 1998 bis 31. Dezember 2000

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld DM 130,- monatlich
- b) für Beihilfen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente DM 95,- monatlich.

in der Zeit vom 1. Januar 2001 bis 31. Dezember 2003

- a) für Beihilfen zum Altersruhegeld € 69,02 monatlich
- b) für Beihilfen zur Rente zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente sowie zur Unfallrente € 51,13 monatlich.

5. Die Höhe und Laufzeit der Ergänzungsbeihilfe (§ 5 Abschnitt I Nr. 1 e) wird von der Mitgliederversammlung festgelegt.

6. Das Sterbegeld beträgt € 512,00.

An die Hinterbliebenen von Versicherten, die die Wartezeit erfüllt und keine Rentenbeihilfe bezogen haben, wird ab dem 1. Januar 1977 ein zusätzliches Sterbegeld in Höhe von € 256,00 gezahlt.

7. Beruhen die Leistungen ganz oder teilweise auf einer Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 5 Abschnitt II Nr. 2 e) so können die Leistungen nach den dort genannten Tarifverträgen auf die Leistungen der Kasse angerechnet werden.

IV. Beginn und Dauer der Leistungsgewährung

1. Die Beihilfen werden für jeweils ein Kalenderjahr im Voraus gezahlt.

2. Die Beihilfen werden von dem Monat an, in dem der Versicherungsfall (§ 5 Abschnitt I Nr. 2) eingetreten ist, bis zum Ablauf des Kalendervierteljahres gewährt, in dem der Versicherte stirbt oder die Leistungsvoraussetzungen aus anderen Gründen entfallen.

3. Die Altersbeihilfe wegen Vollendung des 63. Lebensjahres wird unabhängig davon gezahlt, ob der Versicherte aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden oder weiterhin in einem Betrieb tätig ist.

4. Das Sterbegeld wird bei Vorlage der Sterbeurkunde des Versicherten gezahlt.

5. Ist eine Wartezeitanrechnung gemäß § 5 Abschnitt II Nr. 2 e) erfolgt, so wird die Leistung abweichend von den Nrn. 2 und 3 frühestens ab 1. Januar 1980 gewährt.

V. Begrenzung und Wegfall des Leistungsanspruchs

1. Scheidet ein Versicherter aus einer Tätigkeit im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vor Eintritt des Versicherungsfalles aus, ohne dass ein Fall nach § 5 Abschnitt II Nr. 8 oder 9 gegeben ist, so behält er eine Anwartschaft auf den unverfallbaren Teil der in § 5 Abschnitt I Nr. 1 aufgeführten Beihilfen, wenn er bei seinem Ausscheiden aus dem Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk mindestens das 30. Lebensjahr vollendet hat und

a) entweder die Versorgungszusage durch die Kasse mindestens 5 Jahre während der Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber bestanden hat oder

b) eine Zugehörigkeit zu Betrieben des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks mindestens 12 Jahre gegeben ist und die Versorgungszusage mindestens 3 Jahre bestanden hat.

§ 5 Abschnitt II Nr. 2 a) bis 2 d) und Nr. 3 gelten entsprechend.

Die Höhe des unverfallbaren Teils der Beihilfe und des Sterbegeldes beträgt nach Zurücklegung einer Wartezeit (§ 5 Abschnitt II Nr. 2 a) bis 2 d) und Nr. 3)

von mindestens 5 Jahren 10 v.H.

von mindestens 10 Jahren 20 v.H.

von mindestens 20 Jahren 50 v.H.

von mindestens 30 Jahren 80 v.H.

der vollen Leistungshöhe gemäß § 5 Abschnitt III.

Im Beitrittsgebiet gemäß Artikel 3 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 entstehen unverfallbare Anwartschaften nach Absatz 1 nur bei einem Ausscheiden des Versicherten aus dem persönlichen/betrieblichen Geltungsbereich nach dem 30. Juni 1997.

2. Scheidet ein Versicherter aus dem Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vor Eintritt des Versicherungsfalles aus, ohne eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft zu haben, so endet damit das Versicherungsverhältnis zur Kasse. Eine Abfindung wird nicht gezahlt. Das Versicherungsverhältnis endet nicht, wenn der Versicherte den Vorruhestand im Sinne des § 5 Abschnitt II Nr. 5 in Anspruch nimmt.

3. Das Versicherungsverhältnis lebt wieder auf, wenn der Arbeitnehmer erneut eine Tätigkeit im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk aufnimmt.

4. Die Zahlung der Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sowie zur Unfallrente endet mit dem Ablauf des Kalendervierteljahres, in dem der Anspruch hierauf weggefallen ist.

VI. Antragstellung, Nachweis und Meldepflichten

1. Der Antrag auf Gewährung einer Beihilfe ist vom Versicherten – der Antrag auf Gewährung des Sterbegeldes vom Empfangsberechtigten (§ 5 Abschnitt II Nr. 6) schriftlich auf einem Vordruck der Zusatzversorgungskasse unter Beantwortung der dort gestellten Fragen und unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen zu stellen.

2. Dem Antrag auf Gewährung einer Leistung sind außer den nach § 5 Abschnitt II erforderlichen Unterlagen über den Nachweis der Wartezeiten beizufügen:

a) für die Beihilfe zum Altersruhegeld der Rentenbescheid des Versicherungsträgers

b) für die Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit der Rentenbescheid des Versicherungsträgers, aus dem hervorgeht, dass und von welchem Zeitpunkt an der Versicherte Anspruch auf eine gesetzliche Rente hat

c) für die Beihilfe zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung der Rentenbescheid, aus dem sich eine Erwerbsminderung von mindestens 50 v.H. ergibt

d) für das Sterbegeld die Sterbeurkunde für den Versicherten.

3. Beantragt der Versicherte eine Wartezeitanrechnung nach § 5 Abschnitt II Nr. 2 e), so hat er einen Bescheid der betreffenden Zusatzversorgungskasse(n) über die Festsetzung oder Ablehnung von Leistungen und über die dort anerkannte Wartezeit vorzulegen. Dies gilt entsprechend für den Antrag auf Sterbegeld.

4. Jeder Empfänger von Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit hat im dritten Kalendervierteljahr eines jeden Jahres den Nachweis des Fortbestehens seiner Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit durch Vorlage der entsprechenden Unterlagen aus der Rentenversicherung zu erbringen.

5. Jeder Beihilfeberechtigte hat im jeweils dritten Kalendervierteljahr einen Lebensnachweis gegenüber der Kasse zu erbringen.

6. Werden die verlangten Nachweise innerhalb einer von der Kasse gesetzten Frist nicht oder nicht vollständig erbracht, so ruht die Beihilfezahlung. Eine Verpflichtung zur Nachzahlung dieser Beihilfe besteht nicht. Die Kasse kann bei Vorliegen besonderer Umstände eine Nachzahlung ganz oder teilweise gewähren.

7. Ereignisse, die auf die Gewährung oder Bemessung der Beihilfe von Einfluss sind, müssen der Kasse sofort angezeigt werden.

8. Zu Unrecht gewährte Leistungen werden von der Kasse zurückgefordert.

VII. Verpfändung, Abtretung, Fremdbezug

1. Ansprüche auf Leistungen können weder verpfändet noch abgetreten werden.

2. Ist ein Bezieher von Beihilfe entmündigt oder unter vorläufige Vormundschaft oder Pflegschaft gestellt, so ist die Beihilfe an den Vormund oder Pfleger zu zahlen.

VIII. Verjährung

Ansprüche auf Leistungen verjähren in fünf Jahren. Die Verjährung beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem die Leistung verlangt werden konnte.

IX. Sicherung der Ansprüche der Versicherten

Die Ansprüche der Versicherten bleiben auch dann unberührt, wenn die Beiträge nicht beigetrieben werden können.

X. Verwendung der Mittel

1. Das Beitragsaufkommen wird zur Leistungsgewährung und zur Bildung der gesetzlich erforderlichen Rücklagen verwandt.
2. Etwaige Überschüsse können zur Erhöhung oder Ergänzung der Leistungen verwandt werden.

§ 6

Erfüllung

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Kasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Kasse sind der Sitz der Kasse.

§ 7

Verhältnis zur betrieblichen Altersversorgung

Die Leistungen der Kasse können auf Leistungen aus betrieblichen Altersversorgungen angerechnet werden. Die Vorschriften der §§ 2 bis 5, 16, 27 und 28 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung finden auf Ansprüche aus diesem Tarifvertrag keine Anwendung.

§ 8

Verfahren

Das Verfahren wird in einem besonderen Tarifvertrag geregelt.

§ 9

Durchführung des Vertrages

1. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, sich für die Durchführung dieses Vertrages einzusetzen.
2. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen.
3. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Vertrages verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich in Verhandlungen einzutreten. Ist eine Einigung nicht zu erzielen, so kann jede der Tarifvertragsparteien die aufgrund des § 18 des Rahmentarifvertrages für das Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 14. September 1993 gebildete Schiedsstelle anrufen.
4. Im Falle des Inkrafttretens von gesetzlichen Regelungen, die mit diesem Tarifvertrag konkurrieren, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, diesen Bestimmungen angepasste Tarifverträge abzuschließen.

§ 10

Vertragsdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 1994 in Kraft.
Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, erstmalig zum 31. Dezember 1996, gekündigt werden.
2. Nach einer Kündigung verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich in Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag einzutreten.

Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk

Anlage 51

(zu § 17 Absatz 1)

Auszug aus dem

Tarifvertrag über die Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 26. Juli 1991, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 11. November 2013

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich

2.1 Alle Betriebe des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks.

Dies sind die Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die unter anderem manuell oder maschinell die folgenden Tätigkeiten ausüben:

Herstellen und Bearbeiten von Natur- und Betonwerkstein, Bekleidungen und Belägen,

Verlegen und Versetzen von Natursteinprodukten sowie – wenn diese Tätigkeiten nicht arbeitszeitlich überwiegend ausgeübt werden – Verlegen und Versetzen von Produkten aus anderen Materialien,

Restaurierungen und Antragsarbeiten in natürlichem und künstlichem Stein,

Reinigungs- und Imprägnierungsarbeiten,

Garten- und Landschaftsgestaltung in Natur- und Betonwerkstein,

alle im Rahmen des Grabmalherstellens, -bearbeitens und -versetzens anfallenden Arbeiten sowie

alle Bildhauerarbeiten, einschließlich der künstlerischen.

2.2 Betriebe, die unter Nr. 2.1 fallen, werden grundsätzlich als Ganzes erfasst. Werden in diesen Betrieben in selbständigen Betriebsabteilungen fachfremde Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht erfasst, wenn sie von einem spezielleren Tarifvertrag erfasst werden.

2.3 Nicht erfasst werden Betriebe des

a) Baugewerbes

b) Betonsteinhandwerks und Betonsteingewerbes

c) Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues und

d) Betriebe und Betriebsabteilungen der Natursteinwerkstein-Industrie, die Naturwerkstein gewinnen und/oder überwiegend industriell be- oder verarbeiten.

3. Persönlicher Geltungsbereich

3.1 Auszubildende, die in einem anerkannten Ausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung stehen und zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden.

3.2 Alle gewerblichen Arbeitnehmer sowie Techniker und Meister (§ 133 Abs. 2 Nr. 2 SGB VI), die gegen Entgelt beschäftigt werden.

§ 2

Ausbildungsverhältnis

Auszubildender ist, wer in einem anerkannten Ausbildungsberuf im Sinne des Berufsbildungsgesetzes sowie der Handwerksordnung ausgebildet wird.

Umschüler sind Auszubildende im Sinne der §§ 8, 11 und 12 dieses Tarifvertrages.

[...]

§ 8

Überbetriebliche Ausbildung

1. Der Auszubildende ist verpflichtet, an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Wird der Auszubildende von einer vom Berufsbildungswerk anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte (§ 10 Nr. 5) zur überbetrieblichen Ausbildung angefordert, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Auszubildenden zu dem festgelegten Termin für die Teilnahme zu entsenden.

2. Für Zeiten der Ausbildung in einer anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte hat der Auszubildende die Ausbildungsvergütung an den Auszubildenden fortzuzahlen.

3. Wird ein Auszubildender auf eine anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätte entsandt, so hat er Anspruch auf Erstattung der entstehenden Fahrtkosten gemäß § 11.

4. Der ausbildende Arbeitgeber hat gegenüber dem Auszubildenden in Höhe der tatsächlich entstehenden Fahrtkosten in Vorlage zu treten. Die Verrechnung mit dem Auszubildenden erfolgt nach der Erstattung der Fahrtkosten. Differenzbeträge zwischen den tatsächlichen Kosten und dem Erstattungsbetrag sind vom ausbildenden Arbeitgeber zu tragen.

§ 9

Berufsbildungswerk

1. Das als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien errichtete Berufsbildungswerk des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks hat die Aufgabe, eine qualifizierte, den besonderen Anforderungen des Handwerkszweiges gerecht werdende Berufsausbildung und Weiterbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk zu sichern.

2. Insbesondere hat das Berufsbildungswerk des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks eine ordnungsgemäße überbetriebliche Ausbildung finanziell, organisatorisch und inhaltlich zu gewährleisten durch Übernahme der Kosten der überbetrieblichen Ausbildung gemäß §§ 10 und 11, Mitwirkung bei der organisatorischen Abwicklung und Überwachung der Ausbildung.

3. Das Berufsbildungswerk soll darüber hinaus im Rahmen der vorhandenen Mittel betreiben oder fördern:

- a) die Fortbildung sowie die Weiterbildung der Ausbilder in anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten und Betrieben,
- b) die Mitwirkung bei der Aktualisierung von Rahmenlehrplänen für die Aus- und Weiterbildung, die Berufsbildungsforschung und Modellversuche, die Ermittlung des qualitativen und quantitativen Ausbildungsbedarfs sowie die Erforschung von Arbeitsmethoden, Materialien und Gestaltungsaufgaben,
- c) die Herstellung von Lehr- und Lernmitteln, Handbüchern usw.,
- d) Jugendliche an handwerklichen Ausbildungsgängen, insbesondere des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks, zu interessieren,
- e) Qualifizierungsmaßnahmen für Begabte und Benachteiligte sowie den internationalen Lehrlingsaustausch.

§ 10

Leistungen an anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätten

1. Das Berufsbildungswerk erstattet den Trägern der von ihm durch Vertrag nach § 10 Nr. 5 anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten die durch die Durchführung von überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen einschließlich der internatsmäßigen Unterbringung entstehenden Kosten.

2. Kosten der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte einschließlich derjenigen eines Internats sind insbesondere:

a) Personalkosten

1. Vergütung der Angestellten
2. Löhne der Arbeiter
3. Beschäftigungsentgelte, Aufwendungen für nebenamtlich und nebenberuflich Tätige
4. Unterstützungen und Fürsorgeleistungen

b) Sachkosten

1. Geschäftsbedarf
2. Bücher, Zeitschriften
3. Post- und Fernmeldegebühren
4. Haltung von Fahrzeugen und dergleichen
5. Bewirtschaftung der Grundstücke, Gebäude und Räume
6. Mieten für Geräte und zusätzlichen Raumbedarf
7. Verbrauchsmittel
8. Lehr- und Lernmittel
9. Dienstreisen

c) Neuanschaffung von Geräten, Werkzeugen und Ausstattungsgegenständen sowie erforderliche Baumaßnahmen, wenn diese vom Berufsbildungswerk vorher genehmigt worden sind.

d) Die Kosten vermindern sich um gewährte Ausbildungsförderungsmittel des Bundes, der Länder, anderer öffentlich-rechtlicher Gebietskörperschaften, Einnahmen von Dritten und sonstige Mittel.

3. Findet in einer anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte nicht nur Steinmetzausbildung statt, so sind aus den Kosten der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte der auf die Steinmetzausbildung entfallende Anteil an den Gemeinkosten und die unmittelbar der Steinmetzausbildung zuzuordnenden Kosten abzusondern.

4. Die Unterbringungskosten sind getrennt von den Ausbildungskosten zu erfassen. Die Unterbringungskosten eines mit der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte verbundenen Internats setzen sich aus einem Anteil an den Gemeinkosten des gesamten Ausbildungszentrums und den unmittelbar der Unterbringung und Verpflegung zuzuordnenden Kosten zusammen. § 10 Nr. 3 gilt entsprechend.

5. Anspruch auf Kostenerstattung nach Nr. 1 bis 4 haben nur die anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten bzw. deren Träger, die sich gegenüber dem Berufsbildungswerk unter anderem vertraglich verpflichtet haben,

- a) die Ausbildung entsprechend den gültigen Rahmenlehrplänen durchzuführen,
- b) die Überwachung der Qualität der Ausbildung und der Ausbilder durch das Berufsbildungswerk zu gestatten,
- c) vor Beginn eines Kalenderjahres einen Haushaltsplan vorzulegen und jeweils bis zum Ende des 1. Quartals eines Kalenderjahres nach kaufmännischen Grundsätzen unter Beachtung öffentlich-rechtlicher Nachweispflichten Rechnung zu legen und dem Berufsbildungswerk ein Prüfungsrecht durch Einsichtnahme in die Bücher zu gewähren,
- d) dafür zu sorgen, dass alle Betriebe ihren Verpflichtungen gemäß § 8 dieses Tarifvertrages nachkommen.

§ 11

Leistungen an Auszubildende und Ausbildungsbetriebe

1. Das Berufsbildungswerk erstattet dem Auszubildenden, der an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen teilnimmt, die ihm entstehenden Fahrtkosten (§ 8 Nr. 3).

- a) Vorbehaltlich der nachfolgenden Bestimmungen hat der Auszubildende – gleichgültig wie er den Weg zurücklegt – Anspruch auf Erstattung des Preises für die Bahnfahrkarten 2. Klasse und erforderlichenfalls anderer öffentlicher Verkehrsmittel, Vergünstigungen für Schüler bzw. Auszubildende sind zu berücksichtigen. Um den Verwaltungsaufwand gering zu halten, kann die Erstattung pauschaliert nach Entfernungszonen erfolgen.
- b) Anstelle der Erstattung von Fahrtkosten für die Benutzung der Deutschen Bundesbahn kann das Berufsbildungswerk oder die anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätte dem Auszubildenden über den ausbildenden Arbeitgeber auch die notwendigen Fahrkarten zur Verfügung stellen. Ein weitergehender Erstattungsanspruch ist in diesem Fall ausgeschlossen.
- c) Ein Anspruch auf bezahlte Wochenendheimfahrten besteht beim Besuch einer anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte nach jeweils zwei Wochen. Die anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätte kann im Einvernehmen mit dem Berufsbildungswerk festlegen, dass ein Anspruch auf wöchentliche Heimfahrt besteht, wenn dies unter Berücksichtigung der eingesparten Internatsunterbringung kostengünstiger ist.

2. Das Berufsbildungswerk erstattet dem ausbildenden Arbeitgeber, der Auszubildende in einem Bauberuf ausbildet, die von ihm zu tragenden Gebühren für die überbetriebliche Ausbildung nach den Sätzen des § 24 Nr. 1 und 2 des Tarifvertrages über die Berufsbildung im Baugewerbe in der jeweils geltenden Fassung.

Der Erstattungsanspruch ist auf sechs Wochen überbetrieblicher Ausbildung im 1. Lehrjahr und jeweils vier Wochen im 2. und 3. Lehrjahr beschränkt.

3. Die Fälligkeit der Erstattungsansprüche und das weitere Verfahren werden in einem besonderen Tarifvertrag geregelt.

§ 12

Weitere Leistungen des Berufsbildungswerks

1. Das Berufsbildungswerk gewährt im Rahmen der vorhandenen Mittel Zuschüsse zu ergänzenden Ausbildungsmaßnahmen und Fortbildungsmaßnahmen in anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten gemäß § 10.

- a) Die Gewährung dieser Zuschüsse ist dem Grunde und der Höhe nach vom Vorliegen bestimmter Voraussetzungen (z. B. Dauer der Tätigkeit im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages, Qualifikation der Teilnehmer, Anzahl der Teilnehmer, der für die Maßnahme vorgesehenen Mittel, der regelmäßigen Teilnahme an der Maßnahme usw.) abhängig zu machen.

Sie sind als Zuschuss zu den Teilnehmergebühren und/oder zur Sicherung des Lebensunterhaltes der Teilnehmer zu gewähren. Form und Höhe dieser Zuschüsse werden unter Berücksichtigung der dem Teilnehmer entstehenden Kosten und der Förderungswürdigkeit der Maßnahme vor Beginn derselben vom Berufsbildungswerk festgelegt und den Interessenten bekannt gegeben bzw. veröffentlicht.

- b) Veranstaltet das Berufsbildungswerk selbst ergänzende Ausbildungs- oder Fortbildungsmaßnahmen, so gelten die vorstehenden Grundsätze entsprechend.

2. Das Berufsbildungswerk kann Lehrgänge für Begabte, Benachteiligte sowie die Ausbilder in anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten und Betrieben durchführen. Die Zugangsvoraussetzungen zu diesen Lehrgängen werden vom Berufsbildungswerk festgelegt. § 12 Nr. 1 a) Satz 1 gilt entsprechend. Zuschüsse werden den Teilnehmern nicht gewährt.

3. Das Berufsbildungswerk kann Zuschüsse zu Lehrlingswerbemaßnahmen gewähren oder solche Maßnahmen selbst durchführen.

Werden solche Maßnahmen von Dritten durchgeführt, so ist über die Verwendung der Zuschüsse ein Nachweis unter Beachtung öffentlich-rechtlicher Nachweispflichten zu führen.

4. Das Berufsbildungswerk kann Lehr- und Lernmittel, Handbücher usw. herstellen oder herstellen lassen und den Auszubildenden oder Teilnehmern von Fortbildungsmaßnahmen zum Selbstkostenpreis, einem niedrigeren Preis oder kostenlos zur Verfügung stellen.

5. Das Berufsbildungswerk kann den internationalen Lehrlingsaustausch fördern durch Bezuschussung der Fahrt- und Aufenthaltskosten sowie der sprachlichen Vorbereitung von deutschen und ausländischen Lehrlingen und durch Bereitstellung von kostenlosen Plätzen in anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten. Umfang und Kostenrahmen dieser Maßnahmen werden vom Berufsbildungswerk festgelegt.

6. Das Berufsbildungswerk gewährt im Rahmen der vorhandenen Mittel Auszubildenden im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk Zuschüsse zu den Unterbringungskosten bei notwendiger, auswärtiger Unterbringung während des Berufsschulbesuches.

Die auswärtige Unterbringung ist notwendig, wenn der normale Zeitaufwand für den einzelnen Weg bei Benutzung des günstigsten Verkehrsmittels von der Wohnung zur Berufsschule mehr als 1 1/2 Stunden beträgt. Die Höhe des Zuschusses beträgt je Übernachtung € 14,00 im Internat und € 5,50 außerhalb des Internates. Der Anspruch besteht höchstens in der Höhe, in der der Auszubildende tatsächlich die Kosten zu tragen hat.

Besteht Anspruch auf Zuschüsse Dritter (z.B. Landesmittel), durch deren Inanspruchnahme der Aufwand des Lehrlings weniger als € 14,00 bzw. € 5,50 je Tag beträgt, so verringert sich der Zuschuss entsprechend.

Das weitere Verfahren wird in einem besonderen Tarifvertrag geregelt.

§ 13

Aufbringung und Verwendung der Mittel

1. Der Arbeitgeber hat die für die Leistungen gemäß §§ 9 bis 12 erforderlichen Mittel durch einen Beitrag, der in einem besonderen Tarifvertrag festgelegt wird, aufzubringen.

Der Arbeitgeber hat diesen Beitrag an die Zusatzversorgungskasse des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks VVaG als Einzugsstelle abzuführen. Die Kasse hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern.

2. Die Aufwendungen des Berufsbildungswerks für die Leistungen gem. § 12 Nr. 1 bis 6 sind zu begrenzen. Sie dürfen im Geschäftsjahr 25 v. H. des Beitragsaufkommens der Vorjahre nicht übersteigen. Maßgebend ist der Durchschnitt der jeweils vorangegangenen 3 Jahre.

Soweit die zulässigen Mittel in einem Geschäftsjahr nicht verbraucht werden, können sie einer zweckgebundenen Rücklage zugeführt und in den Folgejahren verwendet werden.

3. Die Verwendung der Mittel ist im Rahmen der Jahresabschlussprüfung durch einen Wirtschaftsprüfer zu prüfen. Über die Verwendung im Einzelnen – einschließlich der Verwaltungskosten – ist nach Feststellen des Jahresabschlusses im Folgejahr durch Veröffentlichung im Bundesanzeiger zu berichten.

§ 14

Inkrafttreten und Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1997 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 2002, gekündigt werden.

Anlage 52

(zu § 17 Absatz 2)

Auszug aus dem

Tarifvertrag über die Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 26. Juli 1991, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 16. Juli 2010

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich

2.1 Alle Betriebe des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks.

Dies sind die Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die unter anderem manuell oder maschinell die folgenden Tätigkeiten ausüben:

Herstellen und Bearbeiten von Natur- und Betonwerkstein, Bekleidungen und Belägen,

Verlegen und Versetzen von Natursteinprodukten sowie – wenn diese Tätigkeiten nicht arbeitszeitlich überwiegend ausgeübt werden – Verlegen und Versetzen von Produkten aus anderen Materialien,

Restaurierungen und Antragsarbeiten in natürlichem und künstlichem Stein,

Reinigungs- und Imprägnierungsarbeiten,

Garten- und Landschaftsgestaltung in Natur- und Betonwerkstein,

alle im Rahmen des Grabmalherstellens, -bearbeitens und -versetzens anfallenden Arbeiten sowie

alle Bildhauerarbeiten, einschließlich der künstlerischen.

2.2 Betriebe, die unter Nr. 2.1 fallen, werden grundsätzlich als Ganzes erfasst. Werden in diesen Betrieben in selbständigen Betriebsabteilungen fachfremde Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht erfasst, wenn sie von einem spezielleren Tarifvertrag erfasst werden.

2.3 Nicht erfasst werden Betriebe des

a) Baugewerbes

b) Betonsteinhandwerks und Betonsteingewerbes

c) Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues und

d) Betriebe und Betriebsabteilungen der Natursteinwerkstein-Industrie, die Naturwerkstein gewinnen und/oder überwiegend industriell be- oder verarbeiten.

3. Persönlicher Geltungsbereich

3.1 Auszubildende, die in einem anerkannten Ausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung stehen und zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden.

3.2 Alle gewerblichen Arbeitnehmer sowie Techniker und Meister (§ 133 Abs. 2 Nr. 2 SGB VI), die gegen Entgelt beschäftigt werden.

§ 2

Ausbildungsverhältnis

Auszubildender ist, wer in einem anerkannten Ausbildungsberuf im Sinne des Berufsbildungsgesetzes sowie der Handwerksordnung ausgebildet wird.

Umschüler sind Auszubildende im Sinne der §§ 8, 11 und 12 dieses Tarifvertrages.

[...]

§ 8

Überbetriebliche Ausbildung

1. Der Auszubildende ist verpflichtet, an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Wird der Auszubildende von einer vom Berufsbildungswerk anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte (§ 10 Nr. 5) zur überbetrieblichen Ausbildung angefordert, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Auszubildenden zu dem festgelegten Termin für die Teilnahme zu entsenden.

2. Für Zeiten der Ausbildung in einer anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte hat der Auszubildende die Ausbildungsvergütung an den Auszubildenden fortzuzahlen.

3. Wird ein Auszubildender auf eine anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätte entsandt, so hat er Anspruch auf Erstattung der entstehenden Fahrtkosten gemäß § 11.

4. Der ausbildende Arbeitgeber hat gegenüber dem Auszubildenden in Höhe der tatsächlich entstehenden Fahrtkosten in Vorlage zu treten. Die Verrechnung mit dem Auszubildenden erfolgt nach der Erstattung der Fahrtkosten. Differenzbeträge zwischen den tatsächlichen Kosten und dem Erstattungsbetrag sind vom ausbildenden Arbeitgeber zu tragen.

§ 9

Berufsbildungswerk

1. Das als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien errichtete Berufsbildungswerk des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks hat die Aufgabe, eine qualifizierte, den besonderen Anforderungen des Handwerkszweiges gerecht werdende Berufsausbildung und Weiterbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk zu sichern.

2. Insbesondere hat das Berufsbildungswerk des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks eine ordnungsgemäße überbetriebliche Ausbildung finanziell, organisatorisch und inhaltlich zu gewährleisten durch Übernahme der Kosten der überbetrieblichen Ausbildung gemäß §§ 10 und 11, Mitwirkung bei der organisatorischen Abwicklung und Überwachung der Ausbildung.

(3) Das Berufsbildungswerk soll darüber hinaus im Rahmen der vorhandenen Mittel betreiben oder fördern:

- a) die Fortbildung sowie die Weiterbildung der Ausbilder in anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten und Betrieben,
- b) die Mitwirkung bei der Aktualisierung von Rahmenlehrplänen für die Aus- und Weiterbildung, die Berufsbildungsforschung und Modellversuche, die Ermittlung des qualitativen und quantitativen Ausbildungsbedarfs sowie die Erforschung von Arbeitsmethoden, Materialien und Gestaltungsaufgaben,
- c) die Herstellung von Lehr- und Lernmitteln, Handbüchern usw.,
- d) Jugendliche an handwerklichen Ausbildungsgängen, insbesondere des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks, zu interessieren,
- e) Qualifizierungsmaßnahmen für Begabte und Benachteiligte sowie den internationalen Lehrlingsaustausch.

§ 10

Leistungen an anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätten

1. Das Berufsbildungswerk erstattet den Trägern der von ihm durch Vertrag nach § 10 Nr. 5 anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten die durch die Durchführung von überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen einschließlich der internatsmäßigen Unterbringung entstehenden Kosten.

2. Kosten der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte einschließlich derjenigen eines Internats sind insbesondere:

a) Personalkosten

- 1. Vergütung der Angestellten
- 2. Löhne der Arbeiter
- 3. Beschäftigungsentgelte, Aufwendungen für nebenamtlich und nebenberuflich Tätige
- 4. Unterstützungen und Fürsorgeleistungen

b) Sachkosten

- 1. Geschäftsbedarf
- 2. Bücher, Zeitschriften
- 3. Post- und Fernmeldegebühren
- 4. Haltung von Fahrzeugen und dergleichen
- 5. Bewirtschaftung der Grundstücke, Gebäude und Räume
- 6. Mieten für Geräte und zusätzlichen Raumbedarf
- 7. Verbrauchsmittel
- 8. Lehr- und Lernmittel
- 9. Dienstreisen

c) Neuanschaffung von Geräten, Werkzeugen und Ausstattungsgegenständen sowie erforderliche Baumaßnahmen, wenn diese vom Berufsbildungswerk vorher genehmigt worden sind.

d) Die Kosten vermindern sich um gewährte Ausbildungsförderungsmittel des Bundes, der Länder, anderer öffentlich-rechtlicher Gebietskörperschaften, Einnahmen von Dritten und sonstige Mittel.

3. Findet in einer anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte nicht nur Steinmetzausbildung statt, so sind aus den Kosten der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte der auf die Steinmetzausbildung entfallende Anteil an den Gemeinkosten und die unmittelbar der Steinmetzausbildung zuzuordnenden Kosten abzusondern.

4. Die Unterbringungskosten sind getrennt von den Ausbildungskosten zu erfassen. Die Unterbringungskosten eines mit der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte verbundenen Internats setzen sich aus einem Anteil

an den Gemeinkosten des gesamten Ausbildungszentrums und den unmittelbar der Unterbringung und Verpflegung zuzuordnenden Kosten zusammen. § 10 Nr. 3 gilt entsprechend.

5. Anspruch auf Kostenerstattung nach Nr. 1 bis 4 haben nur die anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten bzw. deren Träger, die sich gegenüber dem Berufsbildungswerk unter anderem vertraglich verpflichtet haben,

- a) die Ausbildung entsprechend den gültigen Rahmenlehrplänen durchzuführen,
- b) die Überwachung der Qualität der Ausbildung und der Ausbilder durch das Berufsbildungswerk zu gestatten,
- c) vor Beginn eines Kalenderjahres einen Haushaltsplan vorzulegen und jeweils bis zum Ende des 1. Quartals eines Kalenderjahres nach kaufmännischen Grundsätzen unter Beachtung öffentlich-rechtlicher Nachweispflichten Rechnung zu legen und dem Berufsbildungswerk ein Prüfungsrecht durch Einsichtnahme in die Bücher zu gewähren,
- d) dafür zu sorgen, dass alle Betriebe ihren Verpflichtungen gemäß § 8 dieses Tarifvertrages nachkommen.

§ 11

Leistungen an Auszubildende und Ausbildungsbetriebe

1. Das Berufsbildungswerk erstattet dem Auszubildenden, der an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen teilnimmt, die ihm entstehenden Fahrtkosten (§ 8 Nr. 3).

- a) Vorbehaltlich der nachfolgenden Bestimmungen hat der Auszubildende – gleichgültig wie er den Weg zurücklegt – Anspruch auf Erstattung des Preises für die Bahnfahrkarten 2. Klasse und erforderlichenfalls anderer öffentlicher Verkehrsmittel, Vergünstigungen für Schüler bzw. Auszubildende sind zu berücksichtigen. Um den Verwaltungsaufwand gering zu halten, kann die Erstattung pauschaliert nach Entfernungszonen erfolgen.
- b) Anstelle der Erstattung von Fahrtkosten für die Benutzung der Deutschen Bundesbahn kann das Berufsbildungswerk oder die anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätte dem Auszubildenden über den ausbildenden Arbeitgeber auch die notwendigen Fahrkarten zur Verfügung stellen. Ein weitergehender Erstattungsanspruch ist in diesem Fall ausgeschlossen.
- c) Ein Anspruch auf bezahlte Wochenendheimfahrten besteht beim Besuch einer anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte nach jeweils zwei Wochen. Die anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätte kann im Einvernehmen mit dem Berufsbildungswerk festlegen, dass ein Anspruch auf wöchentliche Heimfahrt besteht, wenn dies unter Berücksichtigung der eingesparten Internatsunterbringung kostengünstiger ist.

2. Das Berufsbildungswerk erstattet dem ausbildenden Arbeitgeber, der Auszubildende in einem Bauberuf ausbildet, die von ihm zu tragenden Gebühren für die überbetriebliche Ausbildung nach den Sätzen des § 24 Nr. 1 und 2 des Tarifvertrages über die Berufsbildung im Baugewerbe in der jeweils geltenden Fassung.

Der Erstattungsanspruch ist auf sechs Wochen überbetrieblicher Ausbildung im 1. Lehrjahr und jeweils vier Wochen im 2. und 3. Lehrjahr beschränkt.

3. Die Fälligkeit der Erstattungsansprüche und das weitere Verfahren werden in einem besonderen Tarifvertrag geregelt.

§ 12

Weitere Leistungen des Berufsbildungswerks

1. Das Berufsbildungswerk gewährt im Rahmen der vorhandenen Mittel Zuschüsse zu ergänzenden Ausbildungsmaßnahmen und Fortbildungsmaßnahmen in anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten gemäß § 10.

- a) Die Gewährung dieser Zuschüsse ist dem Grunde und der Höhe nach vom Vorliegen bestimmter Voraussetzungen (z. B. Dauer der Tätigkeit im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages, Qualifikation der Teilnehmer, Anzahl der Teilnehmer, der für die Maßnahme vorgesehenen Mittel, der regelmäßigen Teilnahme an der Maßnahme usw.) abhängig zu machen.

Sie sind als Zuschuss zu den Teilnehmergebühren und/oder zur Sicherung des Lebensunterhaltes der Teilnehmer zu gewähren. Form und Höhe dieser Zuschüsse werden unter Berücksichtigung der dem Teilnehmer entstehenden Kosten und der Förderungswürdigkeit der Maßnahme vor Beginn derselben vom Berufsbildungswerk festgelegt und den Interessenten bekannt gegeben bzw. veröffentlicht.

- b) Veranstaltet das Berufsbildungswerk selbst ergänzende Ausbildungs- oder Fortbildungsmaßnahmen, so gelten die vorstehenden Grundsätze entsprechend.

2. Das Berufsbildungswerk kann Lehrgänge für Begabte, Benachteiligte sowie die Ausbilder in anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten und Betrieben durchführen. Die Zugangsvoraussetzungen zu diesen Lehrgängen werden vom Berufsbildungswerk festgelegt. § 12 Nr. 1 a) Satz 1 gilt entsprechend. Zuschüsse werden den Teilnehmern nicht gewährt.

3. Das Berufsbildungswerk kann Zuschüsse zu Lehrlingswerbemaßnahmen gewähren oder solche Maßnahmen selbst durchführen.

Werden solche Maßnahmen von Dritten durchgeführt, so ist über die Verwendung der Zuschüsse ein Nachweis unter Beachtung öffentlich-rechtlicher Nachweispflichten zu führen.

4. Das Berufsbildungswerk kann Lehr- und Lernmittel, Handbücher usw. herstellen oder herstellen lassen und den Auszubildenden oder Teilnehmern von Fortbildungsmaßnahmen zum Selbstkostenpreis, einem niedrigeren Preis oder kostenlos zur Verfügung stellen.

5. Das Berufsbildungswerk kann den internationalen Lehrlingsaustausch fördern durch Bezuschussung der Fahrt- und Aufenthaltskosten sowie der sprachlichen Vorbereitung von deutschen und ausländischen Lehrlingen und durch Bereitstellung von kostenlosen Plätzen in anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten. Umfang und Kostenrahmen dieser Maßnahmen werden vom Berufsbildungswerk festgelegt.

6. Das Berufsbildungswerk gewährt im Rahmen der vorhandenen Mittel vom 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2013 Auszubildenden im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk Zuschüsse zu den Unterbringungskosten bei notwendiger, auswärtiger Unterbringung während des Berufsschulbesuches.

Die auswärtige Unterbringung ist notwendig, wenn der normale Zeitaufwand für den einzelnen Weg bei Benutzung des günstigsten Verkehrsmittels von der Wohnung zur Berufsschule mehr als 1 1/2 Stunden beträgt. Die Höhe des Zuschusses beträgt je Übernachtung € 14,00 im Internat und € 5,50 außerhalb des Internates. Der Anspruch besteht höchstens in der Höhe, in der der Auszubildende tatsächlich die Kosten zu tragen hat.

Besteht Anspruch auf Zuschüsse Dritter (z.B. Landesmittel), durch deren Inanspruchnahme der Aufwand des Lehrlings weniger als € 14,00 bzw. € 5,50 je Tag beträgt, so verringert sich der Zuschuss entsprechend.

Das weitere Verfahren wird in einem besonderen Tarifvertrag geregelt.

§ 13

Aufbringung und Verwendung der Mittel

1. Der Arbeitgeber hat die für die Leistungen gemäß §§ 9 bis 12 erforderlichen Mittel durch einen Beitrag, der in einem besonderen Tarifvertrag festgelegt wird, aufzubringen.

Der Arbeitgeber hat diesen Beitrag an die Zusatzversorgungskasse des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks VVaG als Einzugsstelle abzuführen. Die Kasse hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern.

2. Die Aufwendungen des Berufsbildungswerks für die Leistungen gem. § 12 Nr. 1 bis 6 sind zu begrenzen. Sie dürfen im Geschäftsjahr 25 v. H. des Beitragsaufkommens der Vorjahre nicht übersteigen. Maßgebend ist der Durchschnitt der jeweils vorangegangenen 3 Jahre.

Soweit die zulässigen Mittel in einem Geschäftsjahr nicht verbraucht werden, können sie einer zweckgebundenen Rücklage zugeführt und in den Folgejahren verwendet werden.

3. Die Verwendung der Mittel ist im Rahmen der Jahresabschlussprüfung durch einen Wirtschaftsprüfer zu prüfen. Über die Verwendung im Einzelnen – einschließlich der Verwaltungskosten – ist nach Feststellen des Jahresabschlusses im Folgejahr durch Veröffentlichung im Bundesanzeiger zu berichten.

§ 14

Inkrafttreten und Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1997 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 2002, gekündigt werden.

Anlage 53

(zu § 17 Absatz 3)

Auszug aus dem

Tarifvertrag über die Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 26. Juli 1991, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 21. Oktober 2008

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich

2.1 Alle Betriebe des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks.

Dies sind die Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die unter anderem manuell oder maschinell die folgenden Tätigkeiten ausüben:

Herstellen und Bearbeiten von Natur- und Betonwerkstein, Bekleidungen und Belägen,

Verlegen und Versetzen von Natursteinprodukten sowie – wenn diese Tätigkeiten nicht arbeitszeitlich überwiegend ausgeübt werden – Verlegen und Versetzen von Produkten aus anderen Materialien,

Restaurierungen und Antragsarbeiten in natürlichem und künstlichem Stein,

Reinigungs- und Imprägnierungsarbeiten,

Garten- und Landschaftsgestaltung in Natur- und Betonwerkstein,

alle im Rahmen des Grabmalherstellens, -bearbeitens und -versetzens anfallenden Arbeiten sowie

alle Bildhauerarbeiten, einschließlich der künstlerischen.

2.2 Betriebe, die unter Nr. 2.1 fallen, werden grundsätzlich als Ganzes erfasst. Werden in diesen Betrieben in selbständigen Betriebsabteilungen fachfremde Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht erfasst, wenn sie von einem spezielleren Tarifvertrag erfasst werden.

2.3 Nicht erfasst werden Betriebe des

a) Baugewerbes

b) Betonsteinhandwerks und Betonsteingewerbes

c) Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues und

d) Betriebe und Betriebsabteilungen der Natursteinwerkstein-Industrie, die Naturwerkstein gewinnen und/oder überwiegend industriell be- oder verarbeiten.

3. Persönlicher Geltungsbereich

3.1 Auszubildende, die in einem anerkannten Ausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung stehen und zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden.

3.2 Alle gewerblichen Arbeitnehmer sowie Techniker und Meister (§ 133 Abs. 2 Nr. 2 SGB VI), die gegen Entgelt beschäftigt werden.

§ 2

Ausbildungsverhältnis

Auszubildender ist, wer in einem anerkannten Ausbildungsberuf im Sinne des Berufsbildungsgesetzes sowie der Handwerksordnung ausgebildet wird.

Umschüler sind Auszubildende im Sinne der §§ 8, 11 und 12 dieses Tarifvertrages.

[...]

§ 8

Überbetriebliche Ausbildung

1. Der Auszubildende ist verpflichtet, an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Wird der Auszubildende von einer vom Berufsbildungswerk anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte (§ 10 Nr. 5) zur überbetrieblichen Ausbildung angefordert, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Auszubildenden zu dem festgelegten Termin für die Teilnahme zu entsenden.

2. Für Zeiten der Ausbildung in einer anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte hat der Auszubildende die Ausbildungsvergütung an den Auszubildenden fortzuzahlen.

3. Wird ein Auszubildender auf eine anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätte entsandt, so hat er Anspruch auf Erstattung der entstehenden Fahrtkosten gemäß § 11.

4. Der ausbildende Arbeitgeber hat gegenüber dem Auszubildenden in Höhe der tatsächlich entstehenden Fahrtkosten in Vorlage zu treten. Die Verrechnung mit dem Auszubildenden erfolgt nach der Erstattung der Fahrtkosten. Differenzbeträge zwischen den tatsächlichen Kosten und dem Erstattungsbetrag sind vom ausbildenden Arbeitgeber zu tragen.

§ 9

Berufsbildungswerk

1. Das als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien errichtete Berufsbildungswerk des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks hat die Aufgabe, eine qualifizierte, den besonderen Anforderungen des Handwerkszweiges gerecht werdende Berufsausbildung und Weiterbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk zu sichern.
2. Insbesondere hat das Berufsbildungswerk des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks eine ordnungsgemäße überbetriebliche Ausbildung finanziell, organisatorisch und inhaltlich zu gewährleisten durch Übernahme der Kosten der überbetrieblichen Ausbildung gemäß §§ 10 und 11, Mitwirkung bei der organisatorischen Abwicklung und Überwachung der Ausbildung.
3. Das Berufsbildungswerk soll darüber hinaus im Rahmen der vorhandenen Mittel betreiben oder fördern:
 - a) die Fortbildung sowie die Weiterbildung der Ausbilder in anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten und Betrieben,
 - b) die Mitwirkung bei der Aktualisierung von Rahmenlehrplänen für die Aus- und Weiterbildung, die Berufsbildungsforschung und Modellversuche, die Ermittlung des qualitativen und quantitativen Ausbildungsbedarfs sowie die Erforschung von Arbeitsmethoden, Materialien und Gestaltungsaufgaben,
 - c) die Herstellung von Lehr- und Lernmitteln, Handbüchern usw.,
 - d) Jugendliche an handwerklichen Ausbildungsgängen, insbesondere des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks, zu interessieren,
 - e) Qualifizierungsmaßnahmen für Begabte und Benachteiligte sowie den internationalen Lehrlingsaustausch.

§ 10

Leistungen an anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätten

1. Das Berufsbildungswerk erstattet den Trägern der von ihm durch Vertrag nach § 10 Nr. 5 anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten die durch die Durchführung von überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen einschließlich der internatsmäßigen Unterbringung entstehenden Kosten.
2. Kosten der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte einschließlich derjenigen eines Internats sind insbesondere:
 - a) Personalkosten
 1. Vergütung der Angestellten
 2. Löhne der Arbeiter
 3. Beschäftigungsentgelte, Aufwendungen für nebenamtlich und nebenberuflich Tätige
 4. Unterstützungen und Fürsorgeleistungen
 - b) Sachkosten
 1. Geschäftsbedarf
 2. Bücher, Zeitschriften
 3. Post- und Fernmeldegebühren
 4. Haltung von Fahrzeugen und dergleichen
 5. Bewirtschaftung der Grundstücke, Gebäude und Räume
 6. Mieten für Geräte und zusätzlichen Raumbedarf
 7. Verbrauchsmittel
 8. Lehr- und Lernmittel
 9. Dienstreisen
 - c) Neuanschaffung von Geräten, Werkzeugen und Ausstattungsgegenständen sowie erforderliche Baumaßnahmen, wenn diese vom Berufsbildungswerk vorher genehmigt worden sind.
 - d) Die Kosten vermindern sich um gewährte Ausbildungsförderungsmittel des Bundes, der Länder, anderer öffentlich-rechtlicher Gebietskörperschaften, Einnahmen von Dritten und sonstige Mittel.
3. Findet in einer anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte nicht nur Steinmetzausbildung statt, so sind aus den Kosten der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte der auf die Steinmetzausbildung entfallende Anteil an den Gemeinkosten und die unmittelbar der Steinmetzausbildung zuzuordnenden Kosten abzusondern.
4. Die Unterbringungskosten sind getrennt von den Ausbildungskosten zu erfassen. Die Unterbringungskosten eines mit der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte verbundenen Internats setzen sich aus einem Anteil

an den Gemeinkosten des gesamten Ausbildungszentrums und den unmittelbar der Unterbringung und Verpflegung zuzuordnenden Kosten zusammen. § 10 Nr. 3 gilt entsprechend.

5. Anspruch auf Kostenerstattung nach Nr. 1 bis 4 haben nur die anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten bzw. deren Träger, die sich gegenüber dem Berufsbildungswerk unter anderem vertraglich verpflichtet haben,

- a) die Ausbildung entsprechend den gültigen Rahmenlehrplänen durchzuführen,
- b) die Überwachung der Qualität der Ausbildung und der Ausbilder durch das Berufsbildungswerk zu gestatten,
- c) vor Beginn eines Kalenderjahres einen Haushaltsplan vorzulegen und jeweils bis zum Ende des 1. Quartals eines Kalenderjahres nach kaufmännischen Grundsätzen unter Beachtung öffentlich-rechtlicher Nachweispflichten Rechnung zu legen und dem Berufsbildungswerk ein Prüfungsrecht durch Einsichtnahme in die Bücher zu gewähren,
- d) dafür zu sorgen, dass alle Betriebe ihren Verpflichtungen gemäß § 8 dieses Tarifvertrages nachkommen.

§ 11

Leistungen an Auszubildende und Ausbildungsbetriebe

1. Das Berufsbildungswerk erstattet dem Auszubildenden, der an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen teilnimmt, die ihm entstehenden Fahrtkosten (§ 8 Nr. 3).

- a) Vorbehaltlich der nachfolgenden Bestimmungen hat der Auszubildende – gleichgültig wie er den Weg zurücklegt – Anspruch auf Erstattung des Preises für die Bahnfahrkarten 2. Klasse und erforderlichenfalls anderer öffentlicher Verkehrsmittel, Vergünstigungen für Schüler bzw. Auszubildende sind zu berücksichtigen. Um den Verwaltungsaufwand gering zu halten, kann die Erstattung pauschaliert nach Entfernungszonen erfolgen.
- b) Anstelle der Erstattung von Fahrtkosten für die Benutzung der Deutschen Bundesbahn kann das Berufsbildungswerk oder die anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätte dem Auszubildenden über den ausbildenden Arbeitgeber auch die notwendigen Fahrkarten zur Verfügung stellen. Ein weitergehender Erstattungsanspruch ist in diesem Fall ausgeschlossen.
- c) Ein Anspruch auf bezahlte Wochenendheimfahrten besteht beim Besuch einer anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte nach jeweils zwei Wochen. Die anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätte kann im Einvernehmen mit dem Berufsbildungswerk festlegen, dass ein Anspruch auf wöchentliche Heimfahrt besteht, wenn dies unter Berücksichtigung der eingesparten Internatsunterbringung kostengünstiger ist.

2. Das Berufsbildungswerk erstattet dem ausbildenden Arbeitgeber, der Auszubildende in einem Bauberuf ausbildet, die von ihm zu tragenden Gebühren für die überbetriebliche Ausbildung nach den Sätzen des § 24 Nr. 1 und 2 des Tarifvertrages über die Berufsbildung im Baugewerbe in der jeweils geltenden Fassung.

Der Erstattungsanspruch ist auf sechs Wochen überbetrieblicher Ausbildung im 1. Lehrjahr und jeweils vier Wochen im 2. und 3. Lehrjahr beschränkt.

3. Die Fälligkeit der Erstattungsansprüche und das weitere Verfahren werden in einem besonderen Tarifvertrag geregelt.

§ 12

Weitere Leistungen des Berufsbildungswerks

1. Das Berufsbildungswerk gewährt im Rahmen der vorhandenen Mittel Zuschüsse zu ergänzenden Ausbildungsmaßnahmen und Fortbildungsmaßnahmen in anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten gemäß § 10.

- a) Die Gewährung dieser Zuschüsse ist dem Grunde und der Höhe nach vom Vorliegen bestimmter Voraussetzungen (z. B. Dauer der Tätigkeit im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages, Qualifikation der Teilnehmer, Anzahl der Teilnehmer, der für die Maßnahme vorgesehenen Mittel, der regelmäßigen Teilnahme an der Maßnahme usw.) abhängig zu machen.

Sie sind als Zuschuss zu den Teilnehmergebühren und/oder zur Sicherung des Lebensunterhaltes der Teilnehmer zu gewähren. Form und Höhe dieser Zuschüsse werden unter Berücksichtigung der dem Teilnehmer entstehenden Kosten und der Förderungswürdigkeit der Maßnahme vor Beginn derselben vom Berufsbildungswerk festgelegt und den Interessenten bekannt gegeben bzw. veröffentlicht.

- b) Veranstaltet das Berufsbildungswerk selbst ergänzende Ausbildungs- oder Fortbildungsmaßnahmen, so gelten die vorstehenden Grundsätze entsprechend.

2. Das Berufsbildungswerk kann Lehrgänge für Begabte, Benachteiligte sowie die Ausbilder in anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten und Betrieben durchführen. Die Zugangsvoraussetzungen zu diesen Lehrgängen werden vom Berufsbildungswerk festgelegt. § 12 Nr. 1 a) Satz 1 gilt entsprechend. Zuschüsse werden den Teilnehmern nicht gewährt.

3. Das Berufsbildungswerk kann Zuschüsse zu Lehrlingswerbemaßnahmen gewähren oder solche Maßnahmen selbst durchführen.

Werden solche Maßnahmen von Dritten durchgeführt, so ist über die Verwendung der Zuschüsse ein Nachweis unter Beachtung öffentlich-rechtlicher Nachweispflichten zu führen.

4. Das Berufsbildungswerk kann Lehr- und Lernmittel, Handbücher usw. herstellen oder herstellen lassen und den Auszubildenden oder Teilnehmern von Fortbildungsmaßnahmen zum Selbstkostenpreis, einem niedrigeren Preis oder kostenlos zur Verfügung stellen.

5. Das Berufsbildungswerk kann den internationalen Lehrlingsaustausch fördern durch Bezuschussung der Fahrt- und Aufenthaltskosten sowie der sprachlichen Vorbereitung von deutschen und ausländischen Lehrlingen und durch Bereitstellung von kostenlosen Plätzen in anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten. Umfang und Kostenrahmen dieser Maßnahmen werden vom Berufsbildungswerk festgelegt.

6. Das Berufsbildungswerk gewährt im Rahmen der vorhandenen Mittel vom 1. Januar 2008 bis 31. Dezember 2009 Auszubildenden im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk Zuschüsse zu den Unterbringungskosten bei notwendiger, auswärtiger Unterbringung während des Berufsschulbesuches.

Die auswärtige Unterbringung ist notwendig, wenn der normale Zeitaufwand für den einzelnen Weg bei Benutzung des günstigsten Verkehrsmittels von der Wohnung zur Berufsschule mehr als 1 ½ Stunden beträgt. Die Höhe des Zuschusses beträgt je Übernachtung € 14,00 im Internat und € 5,50 außerhalb des Internates. Der Anspruch besteht höchstens in der Höhe, in der der Auszubildende tatsächlich die Kosten zu tragen hat.

Besteht Anspruch auf Zuschüsse Dritter (z.B. Landesmittel), durch deren Inanspruchnahme der Aufwand des Lehrlings weniger als € 14,00 bzw. € 5,50 je Tag beträgt, so verringert sich der Zuschuss entsprechend.

Das weitere Verfahren wird in einem besonderen Tarifvertrag geregelt.

§ 13

Aufbringung und Verwendung der Mittel

1. Der Arbeitgeber hat die für die Leistungen gemäß §§ 9 bis 12 erforderlichen Mittel durch einen Beitrag, der in einem besonderen Tarifvertrag festgelegt wird, aufzubringen.

Der Arbeitgeber hat diesen Beitrag an die Zusatzversorgungskasse des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks VVaG als Einzugsstelle abzuführen. Die Kasse hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern.

2. Die Aufwendungen des Berufsbildungswerks für die Leistungen gem. § 12 Nr. 1 bis 6 sind zu begrenzen. Sie dürfen im Geschäftsjahr 25 v. H. des Beitragsaufkommens der Vorjahre nicht übersteigen. Maßgebend ist der Durchschnitt der jeweils vorangegangenen 3 Jahre.

Soweit die zulässigen Mittel in einem Geschäftsjahr nicht verbraucht werden, können sie einer zweckgebundenen Rücklage zugeführt und in den Folgejahren verwendet werden.

3. Die Verwendung der Mittel ist im Rahmen der Jahresabschlussprüfung durch einen Wirtschaftsprüfer zu prüfen. Über die Verwendung im Einzelnen – einschließlich der Verwaltungskosten – ist nach Feststellen des Jahresabschlusses im Folgejahr durch Veröffentlichung im Bundesanzeiger zu berichten.

§ 14

Inkrafttreten und Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1997 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 2002, gekündigt werden.

Anlage 54

(zu § 17 Absatz 4)

Auszug aus dem

Tarifvertrag über die Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 26. Juli 1991, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 6. Februar 2007

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich

2.1 Alle Betriebe des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks.

Dies sind die Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die unter anderem manuell oder maschinell die folgenden Tätigkeiten ausüben:

Herstellen und Bearbeiten von Natur- und Betonwerkstein, Bekleidungen und Belägen,

Verlegen und Versetzen von Natursteinprodukten sowie – wenn diese Tätigkeiten nicht arbeitszeitlich überwiegend ausgeübt werden – Verlegen und Versetzen von Produkten aus anderen Materialien,

Restaurierungen und Antragsarbeiten in natürlichem und künstlichem Stein,

Reinigungs- und Imprägnierungsarbeiten,

Garten- und Landschaftsgestaltung in Natur- und Betonwerkstein,

alle im Rahmen des Grabmalherstellens, -bearbeitens und -versetzens anfallenden Arbeiten sowie

alle Bildhauerarbeiten, einschließlich der künstlerischen.

2.2 Betriebe, die unter Nr. 2.1 fallen, werden grundsätzlich als Ganzes erfasst. Werden in diesen Betrieben in selbständigen Betriebsabteilungen fachfremde Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht erfasst, wenn sie von einem spezielleren Tarifvertrag erfasst werden.

2.3 Nicht erfasst werden Betriebe des

a) Baugewerbes

b) Betonsteinhandwerks und Betonsteingewerbes

c) Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues und

d) Betriebe und Betriebsabteilungen der Natursteinwerkstein-Industrie, die Naturwerkstein gewinnen und/oder überwiegend industriell be- oder verarbeiten.

3. Persönlicher Geltungsbereich

3.1 Auszubildende, die in einem anerkannten Ausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung stehen und zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden.

3.2 Alle gewerblichen Arbeitnehmer sowie Techniker und Meister (§ 133 Abs. 2 Nr. 2 SGB VI), die gegen Entgelt beschäftigt werden.

§ 2

Ausbildungsverhältnis

Auszubildender ist, wer in einem anerkannten Ausbildungsberuf im Sinne des Berufsbildungsgesetzes sowie der Handwerksordnung ausgebildet wird.

Umschüler sind Auszubildende im Sinne der §§ 8, 11 und 12 dieses Tarifvertrages.

[...]

§ 8

Überbetriebliche Ausbildung

1. Der Auszubildende ist verpflichtet, an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Wird der Auszubildende von einer vom Berufsbildungswerk anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte (§ 10 Nr. 5) zur überbetrieblichen Ausbildung angefordert, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Auszubildenden zu dem festgelegten Termin für die Teilnahme zu entsenden.

2. Für Zeiten der Ausbildung in einer anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte hat der Auszubildende die Ausbildungsvergütung an den Auszubildenden fortzuzahlen.

3. Wird ein Auszubildender auf eine anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätte entsandt, so hat er Anspruch auf Erstattung der entstehenden Fahrtkosten gemäß § 11.

4. Der ausbildende Arbeitgeber hat gegenüber dem Auszubildenden in Höhe der tatsächlich entstehenden Fahrtkosten in Vorlage zu treten. Die Verrechnung mit dem Auszubildenden erfolgt nach der Erstattung der Fahrtkosten. Differenzbeträge zwischen den tatsächlichen Kosten und dem Erstattungsbetrag sind vom ausbildenden Arbeitgeber zu tragen.

§ 9

Berufsbildungswerk

1. Das als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien errichtete Berufsbildungswerk des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks hat die Aufgabe, eine qualifizierte, den besonderen Anforderungen des Handwerkszweiges gerecht werdende Berufsausbildung und Weiterbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk zu sichern.
2. Insbesondere hat das Berufsbildungswerk des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks eine ordnungsgemäße überbetriebliche Ausbildung finanziell, organisatorisch und inhaltlich zu gewährleisten durch Übernahme der Kosten der überbetrieblichen Ausbildung gemäß §§ 10 und 11, Mitwirkung bei der organisatorischen Abwicklung und Überwachung der Ausbildung.
3. Das Berufsbildungswerk soll darüber hinaus im Rahmen der vorhandenen Mittel betreiben oder fördern:
 - a) die Fortbildung sowie die Weiterbildung der Ausbilder in anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten und Betrieben,
 - b) die Mitwirkung bei der Aktualisierung von Rahmenlehrplänen für die Aus- und Weiterbildung, die Berufsbildungsforschung und Modellversuche, die Ermittlung des qualitativen und quantitativen Ausbildungsbedarfs sowie die Erforschung von Arbeitsmethoden, Materialien und Gestaltungsaufgaben,
 - c) die Herstellung von Lehr- und Lernmitteln, Handbüchern usw.,
 - d) Jugendliche an handwerklichen Ausbildungsgängen, insbesondere des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks, zu interessieren,
 - e) Qualifizierungsmaßnahmen für Begabte und Benachteiligte sowie den internationalen Lehrlingsaustausch.

§ 10

Leistungen an anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätten

1. Das Berufsbildungswerk erstattet den Trägern der von ihm durch Vertrag nach § 10 Nr. 5 anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten die durch die Durchführung von überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen einschließlich der internatsmäßigen Unterbringung entstehenden Kosten.
2. Kosten der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte einschließlich derjenigen eines Internats sind insbesondere:
 - a) Personalkosten
 1. Vergütung der Angestellten
 2. Löhne der Arbeiter
 3. Beschäftigungsentgelte, Aufwendungen für nebenamtlich und nebenberuflich Tätige
 4. Unterstützungen und Fürsorgeleistungen
 - b) Sachkosten
 1. Geschäftsbedarf
 2. Bücher, Zeitschriften
 3. Post- und Fernmeldegebühren
 4. Haltung von Fahrzeugen und dergleichen
 5. Bewirtschaftung der Grundstücke, Gebäude und Räume
 6. Mieten für Geräte und zusätzlichen Raumbedarf
 7. Verbrauchsmittel
 8. Lehr- und Lernmittel
 9. Dienstreisen
 - c) Neuanschaffung von Geräten, Werkzeugen und Ausstattungsgegenständen sowie erforderliche Baumaßnahmen, wenn diese vom Berufsbildungswerk vorher genehmigt worden sind.
 - d) Die Kosten vermindern sich um gewährte Ausbildungsförderungsmittel des Bundes, der Länder, anderer öffentlich-rechtlicher Gebietskörperschaften, Einnahmen von Dritten und sonstige Mittel.
3. Findet in einer anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte nicht nur Steinmetzausbildung statt, so sind aus den Kosten der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte der auf die Steinmetzausbildung entfallende Anteil an den Gemeinkosten und die unmittelbar der Steinmetzausbildung zuzuordnenden Kosten abzusondern.
4. Die Unterbringungskosten sind getrennt von den Ausbildungskosten zu erfassen. Die Unterbringungskosten eines mit der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte verbundenen Internats setzen sich aus einem Anteil

an den Gemeinkosten des gesamten Ausbildungszentrums und den unmittelbar der Unterbringung und Verpflegung zuzuordnenden Kosten zusammen. § 10 Nr. 3 gilt entsprechend.

5. Anspruch auf Kostenerstattung nach Nr. 1 bis 4 haben nur die anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten bzw. deren Träger, die sich gegenüber dem Berufsbildungswerk unter anderem vertraglich verpflichtet haben,

- a) die Ausbildung entsprechend den gültigen Rahmenlehrplänen durchzuführen,
- b) die Überwachung der Qualität der Ausbildung und der Ausbilder durch das Berufsbildungswerk zu gestatten,
- c) vor Beginn eines Kalenderjahres einen Haushaltsplan vorzulegen und jeweils bis zum Ende des 1. Quartals eines Kalenderjahres nach kaufmännischen Grundsätzen unter Beachtung öffentlich-rechtlicher Nachweispflichten Rechnung zu legen und dem Berufsbildungswerk ein Prüfungsrecht durch Einsichtnahme in die Bücher zu gewähren,
- d) dafür zu sorgen, dass alle Betriebe ihren Verpflichtungen gemäß § 8 dieses Tarifvertrages nachkommen.

§ 11

Leistungen an Auszubildende und Ausbildungsbetriebe

1. Das Berufsbildungswerk erstattet dem Auszubildenden, der an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen teilnimmt, die ihm entstehenden Fahrtkosten (§ 8 Nr. 3).

- a) Vorbehaltlich der nachfolgenden Bestimmungen hat der Auszubildende – gleichgültig wie er den Weg zurücklegt – Anspruch auf Erstattung des Preises für die Bahnfahrkarten 2. Klasse und erforderlichenfalls anderer öffentlicher Verkehrsmittel, Vergünstigungen für Schüler bzw. Auszubildende sind zu berücksichtigen. Um den Verwaltungsaufwand gering zu halten, kann die Erstattung pauschaliert nach Entfernungszonen erfolgen.
- b) Anstelle der Erstattung von Fahrtkosten für die Benutzung der Deutschen Bundesbahn kann das Berufsbildungswerk oder die anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätte dem Auszubildenden über den ausbildenden Arbeitgeber auch die notwendigen Fahrkarten zur Verfügung stellen. Ein weitergehender Erstattungsanspruch ist in diesem Fall ausgeschlossen.
- c) Ein Anspruch auf bezahlte Wochenendheimfahrten besteht beim Besuch einer anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte nach jeweils zwei Wochen. Die anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätte kann im Einvernehmen mit dem Berufsbildungswerk festlegen, dass ein Anspruch auf wöchentliche Heimfahrt besteht, wenn dies unter Berücksichtigung der eingesparten Internatsunterbringung kostengünstiger ist.

2. Das Berufsbildungswerk erstattet dem ausbildenden Arbeitgeber, der Auszubildende in einem Bauberuf ausbildet, die von ihm zu tragenden Gebühren für die überbetriebliche Ausbildung nach den Sätzen des § 24 Nr. 1 und 2 des Tarifvertrages über die Berufsbildung im Baugewerbe in der jeweils geltenden Fassung.

Der Erstattungsanspruch ist auf sechs Wochen überbetrieblicher Ausbildung im 1. Lehrjahr und jeweils vier Wochen im 2. und 3. Lehrjahr beschränkt.

3. Die Fälligkeit der Erstattungsansprüche und das weitere Verfahren werden in einem besonderen Tarifvertrag geregelt.

§ 12

Weitere Leistungen des Berufsbildungswerks

1. Das Berufsbildungswerk gewährt im Rahmen der vorhandenen Mittel Zuschüsse zu ergänzenden Ausbildungsmaßnahmen und Fortbildungsmaßnahmen in anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten gemäß § 10.

- a) Die Gewährung dieser Zuschüsse ist dem Grunde und der Höhe nach vom Vorliegen bestimmter Voraussetzungen (z. B. Dauer der Tätigkeit im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages, Qualifikation der Teilnehmer, Anzahl der Teilnehmer, der für die Maßnahme vorgesehenen Mittel, der regelmäßigen Teilnahme an der Maßnahme usw.) abhängig zu machen.

Sie sind als Zuschuss zu den Teilnehmergebühren und/oder zur Sicherung des Lebensunterhaltes der Teilnehmer zu gewähren. Form und Höhe dieser Zuschüsse werden unter Berücksichtigung der dem Teilnehmer entstehenden Kosten und der Förderungswürdigkeit der Maßnahme vor Beginn derselben vom Berufsbildungswerk festgelegt und den Interessenten bekannt gegeben bzw. veröffentlicht.

- b) Veranstaltet das Berufsbildungswerk selbst ergänzende Ausbildungs- oder Fortbildungsmaßnahmen, so gelten die vorstehenden Grundsätze entsprechend.

2. Das Berufsbildungswerk kann Lehrgänge für Begabte, Benachteiligte sowie die Ausbilder in anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten und Betrieben durchführen. Die Zugangsvoraussetzungen zu diesen Lehrgängen werden vom Berufsbildungswerk festgelegt. § 12 Nr. 1 a) Satz 1 gilt entsprechend. Zuschüsse werden den Teilnehmern nicht gewährt.

3. Das Berufsbildungswerk kann Zuschüsse zu Lehrlingswerbemaßnahmen gewähren oder solche Maßnahmen selbst durchführen.

Werden solche Maßnahmen von Dritten durchgeführt, so ist über die Verwendung der Zuschüsse ein Nachweis unter Beachtung öffentlich-rechtlicher Nachweispflichten zu führen.

4. Das Berufsbildungswerk kann Lehr- und Lernmittel, Handbücher usw. herstellen oder herstellen lassen und den Auszubildenden oder Teilnehmern von Fortbildungsmaßnahmen zum Selbstkostenpreis, einem niedrigeren Preis oder kostenlos zur Verfügung stellen.

5. Das Berufsbildungswerk kann den internationalen Lehrlingsaustausch fördern durch Bezuschussung der Fahrt- und Aufenthaltskosten sowie der sprachlichen Vorbereitung von deutschen und ausländischen Lehrlingen und durch Bereitstellung von kostenlosen Plätzen in anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten. Umfang und Kostenrahmen dieser Maßnahmen werden vom Berufsbildungswerk festgelegt.

6. Das Berufsbildungswerk gewährt im Rahmen der vorhandenen Mittel vom 1. Januar 2007 bis 31. Dezember 2007 Auszubildenden im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk Zuschüsse zu den Unterbringungskosten bei notwendiger, auswärtiger Unterbringung während des Berufsschulbesuches.

Die auswärtige Unterbringung ist notwendig, wenn der normale Zeitaufwand für den einzelnen Weg bei Benutzung des günstigsten Verkehrsmittels von der Wohnung zur Berufsschule mehr als 1 1/2 Stunden beträgt. Die Höhe des Zuschusses beträgt je Übernachtung € 9,50 im Internat und € 5,50 außerhalb des Internates. Der Anspruch besteht höchstens in der Höhe, in der der Auszubildende tatsächlich die Kosten zu tragen hat.

Besteht Anspruch auf Zuschüsse Dritter (z.B. Landesmittel), durch deren Inanspruchnahme der Aufwand des Lehrlings weniger als € 9,50 bzw. € 5,50 je Tag beträgt, so verringert sich der Zuschuss entsprechend.

Das weitere Verfahren wird in einem besonderen Tarifvertrag geregelt.

§ 13

Aufbringung und Verwendung der Mittel

1. Der Arbeitgeber hat die für die Leistungen gemäß §§ 9 bis 12 erforderlichen Mittel durch einen Beitrag, der in einem besonderen Tarifvertrag festgelegt wird, aufzubringen.

Der Arbeitgeber hat diesen Beitrag an die Zusatzversorgungskasse des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks VVaG als Einzugsstelle abzuführen. Die Kasse hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern.

2. Die Aufwendungen des Berufsbildungswerks für die Leistungen gem. § 12 Nr. 1 bis 6 sind zu begrenzen. Sie dürfen im Geschäftsjahr 25 v. H. des Beitragsaufkommens der Vorjahre nicht übersteigen. Maßgebend ist der Durchschnitt der jeweils vorangegangenen 3 Jahre.

Soweit die zulässigen Mittel in einem Geschäftsjahr nicht verbraucht werden, können sie einer zweckgebundenen Rücklage zugeführt und in den Folgejahren verwendet werden.

3. Die Verwendung der Mittel ist im Rahmen der Jahresabschlussprüfung durch einen Wirtschaftsprüfer zu prüfen. Über die Verwendung im Einzelnen – einschließlich der Verwaltungskosten – ist nach Feststellen des Jahresabschlusses im Folgejahr durch Veröffentlichung im Bundesanzeiger zu berichten.

§ 14

Inkrafttreten und Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1997 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 2002, gekündigt werden.

Anlage 55

(zu § 17 Absatz 5)

Auszug aus dem

Tarifvertrag über die Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 26. Juli 1991, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 26. August 2004

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich

2.1 Alle Betriebe des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks.

Dies sind die Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die unter anderem manuell oder maschinell die folgenden Tätigkeiten ausüben:

Herstellen und Bearbeiten von Natur- und Betonwerkstein, Bekleidungen und Belägen,

Verlegen und Versetzen von Natursteinprodukten sowie – wenn diese Tätigkeiten nicht arbeitszeitlich überwiegend ausgeübt werden – Verlegen und Versetzen von Produkten aus anderen Materialien,

Restaurierungen und Antragsarbeiten in natürlichem und künstlichem Stein,

Reinigungs- und Imprägnierungsarbeiten,

Garten- und Landschaftsgestaltung in Natur- und Betonwerkstein,

alle im Rahmen des Grabmalherstellens, -bearbeitens und -versetzens anfallenden Arbeiten sowie

alle Bildhauerarbeiten, einschließlich der künstlerischen.

2.2 Betriebe, die unter Nr. 2.1 fallen, werden grundsätzlich als Ganzes erfasst. Werden in diesen Betrieben in selbständigen Betriebsabteilungen fachfremde Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht erfasst, wenn sie von einem spezielleren Tarifvertrag erfasst werden.

2.3 Nicht erfasst werden Betriebe des

a) Baugewerbes

b) Betonsteinhandwerks und Betonsteingewerbes

c) Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues und

d) Betriebe und Betriebsabteilungen der Natursteinwerkstein-Industrie, die Naturwerkstein gewinnen und/oder überwiegend industriell be- oder verarbeiten, wenn Naturstein in Serie, auf Vorrat und nicht individuell auf Bestellung zugeschnitten wird.

3. Persönlicher Geltungsbereich

3.1 Auszubildende, die in einem anerkannten Ausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung stehen und zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden.

3.2 Alle gewerblichen Arbeitnehmer sowie Techniker und Meister (§ 133 Abs. 2 Nr. 2 SGB VI), die gegen Entgelt beschäftigt werden.

§ 2

Ausbildungsverhältnis

Auszubildender ist, wer in einem anerkannten Ausbildungsberuf im Sinne des Berufsbildungsgesetzes sowie der Handwerksordnung ausgebildet wird.

Umschüler sind Auszubildende im Sinne der §§ 8, 11 und 12 dieses Tarifvertrages.

[...]

§ 8

Überbetriebliche Ausbildung

1. Der Auszubildende ist verpflichtet, an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Wird der Auszubildende von einer vom Berufsbildungswerk anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte (§ 10 Nr. 5) zur überbetrieblichen Ausbildung angefordert, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Auszubildenden zu dem festgelegten Termin für die Teilnahme zu entsenden.

2. Für Zeiten der Ausbildung in einer anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte hat der Auszubildende die Ausbildungsvergütung an den Auszubildenden fortzuzahlen.

3. Wird ein Auszubildender auf eine anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätte entsandt, so hat er Anspruch auf Erstattung der entstehenden Fahrtkosten gemäß § 11.

4. Der ausbildende Arbeitgeber hat gegenüber dem Auszubildenden in Höhe der tatsächlich entstehenden Fahrtkosten in Vorlage zu treten. Die Verrechnung mit dem Auszubildenden erfolgt nach der Erstattung der Fahrtkosten. Differenzbeträge zwischen den tatsächlichen Kosten und dem Erstattungsbetrag sind vom ausbildenden Arbeitgeber zu tragen.

§ 9

Berufsbildungswerk

1. Das als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien errichtete Berufsbildungswerk des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks hat die Aufgabe, eine qualifizierte, den besonderen Anforderungen des Handwerkszweiges gerecht werdende Berufsausbildung und Weiterbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk zu sichern.
2. Insbesondere hat das Berufsbildungswerk des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks eine ordnungsgemäße überbetriebliche Ausbildung finanziell, organisatorisch und inhaltlich zu gewährleisten durch Übernahme der Kosten der überbetrieblichen Ausbildung gemäß §§ 10 und 11, Mitwirkung bei der organisatorischen Abwicklung und Überwachung der Ausbildung.
3. Das Berufsbildungswerk soll darüber hinaus im Rahmen der vorhandenen Mittel betreiben oder fördern:
 - a) die Fortbildung sowie die Weiterbildung der Ausbilder in anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten und Betrieben,
 - b) die Mitwirkung bei der Aktualisierung von Rahmenlehrplänen für die Aus- und Weiterbildung, die Berufsbildungsforschung und Modellversuche, die Ermittlung des qualitativen und quantitativen Ausbildungsbedarfs sowie die Erforschung von Arbeitsmethoden, Materialien und Gestaltungsaufgaben,
 - c) die Herstellung von Lehr- und Lernmitteln, Handbüchern usw.,
 - d) Jugendliche an handwerklichen Ausbildungsgängen, insbesondere des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks, zu interessieren,
 - e) Qualifizierungsmaßnahmen für Begabte und Benachteiligte sowie den internationalen Lehrlingsaustausch.

§ 10

Leistungen an anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätten

1. Das Berufsbildungswerk erstattet den Trägern der von ihm durch Vertrag nach § 10 Nr. 5 anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten die durch die Durchführung von überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen einschließlich der internatsmäßigen Unterbringung entstehenden Kosten.
2. Kosten der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte einschließlich derjenigen eines Internats sind insbesondere:
 - a) Personalkosten
 1. Vergütung der Angestellten
 2. Löhne der Arbeiter
 3. Beschäftigungsentgelte, Aufwendungen für nebenamtlich und nebenberuflich Tätige
 4. Unterstützungen und Fürsorgeleistungen
 - b) Sachkosten
 1. Geschäftsbedarf
 2. Bücher, Zeitschriften
 3. Post- und Fernmeldegebühren
 4. Haltung von Fahrzeugen und dergleichen
 5. Bewirtschaftung der Grundstücke, Gebäude und Räume
 6. Mieten für Geräte und zusätzlichen Raumbedarf
 7. Verbrauchsmittel
 8. Lehr- und Lernmittel
 9. Dienstreisen
 - c) Neuanschaffung von Geräten, Werkzeugen und Ausstattungsgegenständen sowie erforderliche Baumaßnahmen, wenn diese vom Berufsbildungswerk vorher genehmigt worden sind.
 - d) Die Kosten vermindern sich um gewährte Ausbildungsförderungsmittel des Bundes, der Länder, anderer öffentlich-rechtlicher Gebietskörperschaften, Einnahmen von Dritten und sonstige Mittel.
3. Findet in einer anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte nicht nur Steinmetzausbildung statt, so sind aus den Kosten der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte der auf die Steinmetzausbildung entfallende Anteil an den Gemeinkosten und die unmittelbar der Steinmetzausbildung zuzuordnenden Kosten abzusondern.
4. Die Unterbringungskosten sind getrennt von den Ausbildungskosten zu erfassen. Die Unterbringungskosten eines mit der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte verbundenen Internats setzen sich aus einem Anteil

an den Gemeinkosten des gesamten Ausbildungszentrums und den unmittelbar der Unterbringung und Verpflegung zuzuordnenden Kosten zusammen. § 10 Nr. 3 gilt entsprechend.

5. Anspruch auf Kostenerstattung nach Nr. 1 bis 4 haben nur die anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten bzw. deren Träger, die sich gegenüber dem Berufsbildungswerk unter anderem vertraglich verpflichtet haben,

- a) die Ausbildung entsprechend den gültigen Rahmenlehrplänen durchzuführen,
- b) die Überwachung der Qualität der Ausbildung und der Ausbilder durch das Berufsbildungswerk zu gestatten,
- c) vor Beginn eines Kalenderjahres einen Haushaltsplan vorzulegen und jeweils bis zum Ende des 1. Quartals eines Kalenderjahres nach kaufmännischen Grundsätzen unter Beachtung öffentlich-rechtlicher Nachweispflichten Rechnung zu legen und dem Berufsbildungswerk ein Prüfungsrecht durch Einsichtnahme in die Bücher zu gewähren,
- d) dafür zu sorgen, dass alle Betriebe ihren Verpflichtungen gemäß § 8 dieses Tarifvertrages nachkommen.

§ 11

Leistungen an Auszubildende und Ausbildungsbetriebe

1. Das Berufsbildungswerk erstattet dem Auszubildenden, der an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen teilnimmt, die ihm entstehenden Fahrtkosten (§ 8 Nr. 3).

- a) Vorbehaltlich der nachfolgenden Bestimmungen hat der Auszubildende – gleichgültig wie er den Weg zurücklegt – Anspruch auf Erstattung des Preises für die Bahnfahrkarten 2. Klasse und erforderlichenfalls anderer öffentlicher Verkehrsmittel, Vergünstigungen für Schüler bzw. Auszubildende sind zu berücksichtigen. Um den Verwaltungsaufwand gering zu halten, kann die Erstattung pauschaliert nach Entfernungszonen erfolgen.
- b) Anstelle der Erstattung von Fahrtkosten für die Benutzung der Deutschen Bundesbahn kann das Berufsbildungswerk oder die anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätte dem Auszubildenden über den ausbildenden Arbeitgeber auch die notwendigen Fahrkarten zur Verfügung stellen. Ein weitergehender Erstattungsanspruch ist in diesem Fall ausgeschlossen.
- c) Ein Anspruch auf bezahlte Wochenendheimfahrten besteht beim Besuch einer anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte nach jeweils zwei Wochen. Die anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätte kann im Einvernehmen mit dem Berufsbildungswerk festlegen, dass ein Anspruch auf wöchentliche Heimfahrt besteht, wenn dies unter Berücksichtigung der eingesparten Internatsunterbringung kostengünstiger ist.

2. Das Berufsbildungswerk erstattet dem ausbildenden Arbeitgeber, der Auszubildende in einem Bauberuf ausbildet, die von ihm zu tragenden Gebühren für die überbetriebliche Ausbildung nach den Sätzen des § 24 Nr. 1 und 2 des Tarifvertrages über die Berufsbildung im Baugewerbe in der jeweils geltenden Fassung.

Der Erstattungsanspruch ist auf sechs Wochen überbetrieblicher Ausbildung im 1. Lehrjahr und jeweils vier Wochen im 2. und 3. Lehrjahr beschränkt.

3. Die Fälligkeit der Erstattungsansprüche und das weitere Verfahren werden in einem besonderen Tarifvertrag geregelt.

§ 12

Weitere Leistungen des Berufsbildungswerks

1. Das Berufsbildungswerk gewährt im Rahmen der vorhandenen Mittel Zuschüsse zu ergänzenden Ausbildungsmaßnahmen und Fortbildungsmaßnahmen in anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten gemäß § 10.

- a) Die Gewährung dieser Zuschüsse ist dem Grunde und der Höhe nach vom Vorliegen bestimmter Voraussetzungen (z. B. Dauer der Tätigkeit im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages, Qualifikation der Teilnehmer, Anzahl der Teilnehmer, der für die Maßnahme vorgesehenen Mittel, der regelmäßigen Teilnahme an der Maßnahme usw.) abhängig zu machen.

Sie sind als Zuschuss zu den Teilnehmergebühren und/oder zur Sicherung des Lebensunterhaltes der Teilnehmer zu gewähren. Form und Höhe dieser Zuschüsse werden unter Berücksichtigung der dem Teilnehmer entstehenden Kosten und der Förderungswürdigkeit der Maßnahme vor Beginn derselben vom Berufsbildungswerk festgelegt und den Interessenten bekannt gegeben bzw. veröffentlicht.

- b) Veranstaltet das Berufsbildungswerk selbst ergänzende Ausbildungs- oder Fortbildungsmaßnahmen, so gelten die vorstehenden Grundsätze entsprechend.

2. Das Berufsbildungswerk kann Lehrgänge für Begabte, Benachteiligte sowie die Ausbilder in anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten und Betrieben durchführen. Die Zugangsvoraussetzungen zu diesen Lehrgängen werden vom Berufsbildungswerk festgelegt. § 12 Nr. 1 a) Satz 1 gilt entsprechend. Zuschüsse werden den Teilnehmern nicht gewährt.

3. Das Berufsbildungswerk kann Zuschüsse zu Lehrlingswerbemaßnahmen gewähren oder solche Maßnahmen selbst durchführen.

Werden solche Maßnahmen von Dritten durchgeführt, so ist über die Verwendung der Zuschüsse ein Nachweis unter Beachtung öffentlich-rechtlicher Nachweispflichten zu führen.

4. Das Berufsbildungswerk kann Lehr- und Lernmittel, Handbücher usw. herstellen oder herstellen lassen und den Auszubildenden oder Teilnehmern von Fortbildungsmaßnahmen zum Selbstkostenpreis, einem niedrigeren Preis oder kostenlos zur Verfügung stellen.

5. Das Berufsbildungswerk kann den internationalen Lehrlingsaustausch fördern durch Bezuschussung der Fahrt- und Aufenthaltskosten sowie der sprachlichen Vorbereitung von deutschen und ausländischen Lehrlingen und durch Bereitstellung von kostenlosen Plätzen in anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten. Umfang und Kostenrahmen dieser Maßnahmen werden vom Berufsbildungswerk festgelegt.

6. Das Berufsbildungswerk gewährt im Rahmen der vorhandenen Mittel vom 1. Januar 2005 bis 31. Dezember 2006 Auszubildenden im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk Zuschüsse zu den Unterbringungskosten bei notwendiger, auswärtiger Unterbringung während des Berufsschulbesuches.

Die auswärtige Unterbringung ist notwendig, wenn der normale Zeitaufwand für den einzelnen Weg bei Benutzung des günstigsten Verkehrsmittels von der Wohnung zur Berufsschule mehr als 1 1/2 Stunden beträgt. Die Höhe des Zuschusses beträgt je Übernachtung € 9,50 im Internat und € 5,50 außerhalb des Internates. Der Anspruch besteht höchstens in der Höhe, in der der Auszubildende tatsächlich die Kosten zu tragen hat.

Besteht Anspruch auf Zuschüsse Dritter (z.B. Landesmittel), durch deren Inanspruchnahme der Aufwand des Lehrlings weniger als € 9,50 bzw. € 5,50 je Tag beträgt, so verringert sich der Zuschuss entsprechend.

Das weitere Verfahren wird in einem besonderen Tarifvertrag geregelt.

§ 13

Aufbringung und Verwendung der Mittel

1. Der Arbeitgeber hat die für die Leistungen gemäß §§ 9 bis 12 erforderlichen Mittel durch einen Beitrag, der in einem besonderen Tarifvertrag festgelegt wird, aufzubringen.

Der Arbeitgeber hat diesen Beitrag an die Zusatzversorgungskasse des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks VVaG als Einzugsstelle abzuführen. Die Kasse hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern.

2. Die Aufwendungen des Berufsbildungswerks für die Leistungen gem. § 12 Nr. 1 bis 6 sind zu begrenzen. Sie dürfen im Geschäftsjahr 25 v. H. des Beitragsaufkommens der Vorjahre nicht übersteigen. Maßgebend ist der Durchschnitt der jeweils vorangegangenen 3 Jahre.

Soweit die zulässigen Mittel in einem Geschäftsjahr nicht verbraucht werden, können sie einer zweckgebundenen Rücklage zugeführt und in den Folgejahren verwendet werden.

3. Die Verwendung der Mittel ist im Rahmen der Jahresabschlussprüfung durch einen Wirtschaftsprüfer zu prüfen. Über die Verwendung im Einzelnen – einschließlich der Verwaltungskosten – ist nach Feststellen des Jahresabschlusses im Folgejahr durch Veröffentlichung im Bundesanzeiger zu berichten.

§ 14

Inkrafttreten und Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1997 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 2002, gekündigt werden.

Sozialkassenverfahren im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk

Anlage 56

(zu § 18 Absatz 1)

Tarifvertrag über das Verfahren für die Zusatzversorgung und für die Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 12. September 1994, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 17. Dezember 2012

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

2.1 Alle Betriebe des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks. Dies sind Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die unter anderem manuell oder maschinell die nachfolgenden Tätigkeiten ausüben:

Herstellen und Bearbeiten von Natur- und Betonwerkstein, Bekleidungen und Belägen,

Verlegen und Versetzen von Natursteinprodukten sowie – wenn diese Tätigkeiten nicht arbeitszeitlich überwiegend ausgeübt werden – Verlegen und Versetzen von Produkten aus anderen Materialien,

Restaurierungen und Antragsarbeiten in natürlichem und künstlichem Stein,

Reinigungs- und Imprägnierungsarbeiten,

Garten- und Landschaftsgestaltung in Natur- und Betonwerkstein,

alle im Rahmen des Grabmalherstellens, -bearbeitens und -versetzens anfallenden Arbeiten sowie

alle Bildhauerarbeiten, einschließlich der künstlerischen.

2.2 Betriebe, die unter Nr. 2.1 fallen, werden grundsätzlich als Ganzes erfasst. Werden in diesen Betrieben in selbständigen Betriebsabteilungen fachfremde Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht erfasst, wenn sie von einem spezielleren Tarifvertrag erfasst werden.

2.3 Nicht erfasst werden Betriebe des

a) Baugewerbes

b) Betonsteinhandwerks und Betonsteingewerbes

c) Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues und

d) Betriebe und Betriebsabteilungen der Naturwerkstein-Industrie, die Naturwerkstein gewinnen und/oder überwiegend industriell be- oder verarbeiten.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

3.1 Alle gewerblichen Arbeitnehmer sowie Techniker und Meister (§ 133 Abs. 2 Nr. 2 SGB VI), die gegen Entgelt beschäftigt werden.

3.2 Auszubildende, die in einem anerkannten Ausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung stehen und zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden.

§ 2

Verfahren

In Ausführung der Bestimmungen des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe vom 20. April 1994 und des Tarifvertrages über die Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 26. Juli 1991 in den jeweils geltenden Fassungen wird für die Zusatzversorgung und für die Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk folgendes Verfahren festgelegt:

§ 3 – Aufbringung der Mittel und Beitragseinzug

§ 4 – Lohnnachweiskarte

§ 5 – Gewährung der Zusatzversorgung

§ 6 – überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

§ 7 – Erstattung von Kosten überbetrieblicher Ausbildung

§ 8 – Gewährung von Zuschüssen

§ 3

Aufbringung der Mittel und Beitragseinzug

1. Der Arbeitgeber hat zur Aufbringung der Mittel für die tarifvertraglich festgelegten Leistungen an Zusatzversorgung und Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk einen Gesamtbetrag von 2,4 v.H. – in der Zeit vom 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2017 jedoch in Höhe von 2,6 v.H. – der Summe aus Bruttolöhnen und

-gehältern aller Arbeitnehmer des Betriebes, die unter den persönlichen Geltungsbereich gem. § 1 Nr. 3.1 fallen, an die Einzugsstelle abzuführen.

Bruttolohn bzw. -gehalt sind

a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte oder die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttolohn bzw. das Bruttogehalt einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG versteuert werden,

b) der nach §§ 40a und 40b EStG pauschal zu versteuernde Bruttolohn, bzw. das Bruttogehalt mit Ausnahme des Beitrages für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer und des Arbeitgeberbeitrages zur Finanzierung der Tariflichen Zusatz-Rente (§ 2 Abs. 1 bis 4 des Tarifvertrages über eine Tarifliche Zusatz-Rente im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk).

2. Einzugsstelle ist die Zusatzversorgungskasse des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks VVaG als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien.

3. Der Einzugsstelle ist monatlich, spätestens bis zum 15. des folgenden Monats auf einem Formblatt oder im Wege des elektronischen Meldeverfahrens die Bruttolohn- und Bruttogehaltssumme (Nr. 1) jedes einzelnen Arbeitnehmers gem. § 1 Nr. 3.1 zu melden. Die Einzugsstelle stellt dem Arbeitgeber das Formblatt zur Verfügung. Auf dem Formblatt hat der Arbeitgeber außerdem anzugeben:

a) Name und Anschrift des Arbeitgebers sowie seine Betriebskontonummer.

b) Namen, Anschriften, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummer, soweit sie bereits vergeben wurde, und die Eintritts- oder Austrittsdaten der beschäftigten Arbeitnehmer.

c) Gesamtbetrag der monatlichen Bruttolohnsummen und der damit fällig gewordenen Beiträge aller Arbeitnehmer.

Das Formblatt ist vom Arbeitgeber zu unterschreiben.

Der Arbeitgeber hat für Monate, für die keine Beiträge anfallen, bis zum 15. des nächsten Monats auf dem Formblatt Fehlanzeige zu erstatten.

Erst mit der vollständigen und richtigen Erteilung der genannten Auskünfte hat der Arbeitgeber seine Verpflichtungen zur Beitragsmeldung erfüllt.

4. Die Beiträge sind monatlich, spätestens bis zum 15. des folgenden Monats, zugunsten der Einzugsstelle einzuzahlen.

5. Mit der ordnungsgemäßen Abführung des Beitrages von 2,4 v.H. – in der Zeit vom 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2017 2,6 v.H. – der Bruttolohn- und Bruttogehaltssumme an die Einzugsstelle, hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung zur Beitragszahlung erfüllt.

6. Für die Zeit der gesetzlichen Dienstpflicht (Grundwehrdienst, Zivildienst, Grenzschutzdienst und freiwilliger zusätzlicher Wehrdienst im Sinne von § 6 b) Wehrdienstpflichtgesetz) gilt folgende Regelung:

a. Der Arbeitgeber teilt mit der monatlichen Meldung die Dauer, für die das Arbeitsverhältnis voraussichtlich ruht, mit. Die Beendigung der Dienstpflicht hat der Arbeitgeber mit der monatlichen Meldung, die dem Monat der Beendigung der Dienstpflicht folgt, der Kasse mitzuteilen. Nimmt der Arbeitgeber diese Meldungen nicht vor, ist der Arbeitnehmer berechtigt, sie selbst formlos abzugeben.

b. Der Arbeitgeber zahlt für die Zeit des Ruhens einen Beitrag für die Zusatzversorgung von monatlich 25,30 €. Beginnt oder endet der Ruhenszeitraum vor dem Monatsende, ist jeder Wochentag des Anfangs- bzw. Schlussmonats, der im Ruhenszeitraum liegt, mit 0,84 € zu bemessen.

c. Der Gesamtbetrag ist nach dem Ende des Ruhenszeitraums innerhalb eines Monats an die Kasse abzuführen. Mit rechtzeitiger Abtretung seines Erstattungsanspruchs nach § 14a Arbeitsplatzschutzgesetz an die Zusatzversorgungskasse hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung zur Beitragszahlung erfüllt. Die Abtretung ist auf dem Formblatt zu erklären und gemeinsam mit der Dienstzeitbescheinigung abzugeben.

d. Die Kasse stellt dem Arbeitgeber nach Eingang der Zahlung und der Meldung der Beendigung der Dienstpflicht ein Formular zur Beantragung der Erstattung der Dienstpflichtbeiträge zur Verfügung.

§ 4

Arbeitnehmerkontoauszug

Jedem Arbeitnehmer i. S. v. § 1 Ziff. 3.1 ist bis spätestens zum 30. Juni für das vergangene Jahr ein Arbeitnehmerkontoauszug durch die Zusatzversorgungskasse zu übersenden. Der Kontoauszug enthält für das vergangene Kalenderjahr folgende Daten:

- Beschäftigungszeit bzw. Zeiten der gesetzlichen Dienstpflicht im abgelaufenen Kalenderjahr
- Beitragspflichtiger Bruttolohn
- Eintrittsdatum

Wird nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses der ZVK nicht innerhalb von drei Monaten die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses zu einem Steinmetzbetrieb gemeldet, übersendet die ZVK den Arbeitnehmerkontoauszug an den Arbeitnehmer mit zusätzlichem Vermerk des Austrittsdatums.

§ 5

Gewährung der Zusatzversorgung

1. Erhebt der Arbeitnehmer bei der Zusatzversorgungskasse Anspruch auf Gewährung einer Beihilfe zum Altersruhegeld, zur Erwerbsminderungsrente oder zur Unfallrente oder erhebt die Witwe eines Arbeitnehmers oder ein sonst Berechtigter Anspruch auf Gewährung des Sterbegeldes, so ist ein Antrag auf Gewährung einer dieser Leistungen schriftlich auf einem Vordruck der Kasse – unter Beantwortung der dort gestellten Fragen und unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen – zu stellen.
2. Dem Antrag auf Gewährung einer Leistung sind außer den nach § 5 Abschn. II des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk erforderlichen Unterlagen über den Nachweis der Wartezeit beizufügen:
 - a) für die Beihilfe zum Altersruhegeld der vollständige Rentenbescheid des Versicherungsträgers,
 - b) für die Beihilfe zur Erwerbsminderungsrente der vollständige Rentenbescheid des Versicherungsträgers aus dem hervorgeht, dass und von welchem Zeitpunkt an der Versicherte Anspruch auf die gesetzliche Rente hat,
 - c) für die Beihilfe zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung der vollständige Rentenbescheid, aus dem sich eine Erwerbsminderung von mindestens 50 % ergibt,
 - d) für das Sterbegeld die Sterbeurkunde für den Versicherten.
- e) Beantragt der Versicherte die Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 5 Abschn. II Nr. 2 e) des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk, so hat er außerdem den Bescheid der in § 5 Abschn. II Nr. 2 e) genannten Kasse(n) über die Gewährung oder Ablehnung von Leistungen vorzulegen.

§ 6

Überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

1. Um die Durchführung der überbetrieblichen Ausbildung zu gewährleisten, ist jeder Auszubildende (§ 1 Nr. 3.2) vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses beim Berufsbildungswerk des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks e.V., Wiesbaden, zu melden.
2. Die Meldung ist vom ausbildenden Arbeitgeber auf einem vom Berufsbildungswerk zur Verfügung gestellten Formblatt unter Beifügung einer Ablichtung, Durchschrift oder beglaubigten Abschrift des von der Innung oder Handwerkskammer bestätigten Berufsausbildungsvertrages vorzunehmen.
3. Nach Erhalt der Meldung wird der Auszubildende beim Berufsbildungswerk erfasst und der zuständigen anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte gemeldet.

Die Einladungen zu den Lehrgängen der überbetrieblichen Ausbildung erfolgen direkt von der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte an den Ausbildungsbetrieb.
4. Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses (auch bei vorzeitiger Beendigung) erteilt das Berufsbildungswerk dem Auszubildenden eine Bescheinigung über die zurückgelegte Ausbildungszeit als Nachweis der Wartezeit für die Zusatzversorgung sowie für Lehrzeiten ab 2005 einen Arbeitnehmerkontoauszug.

§ 7

Erstattung von Kosten überbetrieblicher Ausbildung

1. Das Berufsbildungswerk erstattet den Trägern der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten nach Prüfung der eingereichten Unterlagen und Nachweise die nach § 10 des Tarifvertrages über die Berufsbildung erstattungsfähigen Kosten.

Das Berufsbildungswerk kann mit den anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten vereinbaren, dass nach Vorlage des Haushaltsplanes (§ 10 Nr. 5 c) Tarifvertrag über die Berufsbildung) monatlich angemessene Abschlagszahlungen geleistet werden, die nach Eingang und Prüfung der Abschlussrechnung zu verrechnen sind.
2. Die Höhe der zu erstattenden Fahrtkosten (§ 11 Nr. 1 Tarifvertrag über die Berufsbildung) hat der Auszubildende der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte gegenüber zu belegen (z.B. mit Fahrkarte, Wochenkarte, Monatskarte) oder auf andere Art nachzuweisen.

Die anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätte hat die Fahrtkosten in Höhe des tariflichen Anspruches (§ 11 Nr. 1 Abs. 2 oder 3 des Tarifvertrages über die Berufsbildung) an den Auszubildenden zu zahlen.

Das Berufsbildungswerk erstattet die Fahrtkosten, wenn die anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätte nach Prüfung der Belege bzw. der Nachweise die Höhe der an die Auszubildenden gezahlten Fahrtkosten zusammen mit den Angaben über die Zahl der Ausbildungstagewerke und der Internatsunterbringung beim Berufsbildungswerk eingereicht hat. Das Berufsbildungswerk prüft die von der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte gemachten Angaben über die Höhe der Fahrtkosten.
3. Macht die anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätte von der in § 11 Nr. 1 Abs. 4 des Tarifvertrages über die Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk gegebenen Möglichkeit Gebrauch, so hat sie dem Auszubildenden mit der Einladung zu den überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen die erforderliche Fahrkarte zur Verfügung zu stellen.

Das Berufsbildungswerk erstattet der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte die Aufwendungen für den Erwerb der Fahrkarten.

4. Macht der ausbildende Arbeitgeber die Erstattung der Kosten der überbetrieblichen Ausbildung gemäß § 11 Nr. 2 des Tarifvertrages über die Berufsbildung geltend, so hat er die Höhe der tatsächlich gezahlten Gebühren nachzuweisen. Das Berufsbildungswerk prüft die eingereichten Nachweise und nimmt die Erstattung nach den gemäß § 24 Nr. 1 und 2 des Tarifvertrages über die Berufsbildung im Baugewerbe für die Ausbildungsstätte maßgeblichen Gebührensätze vor.

§ 8

Gewährung von Zuschüssen

1. Zuschüsse zu Fortbildungsmaßnahmen gemäß § 12 Nr. 1 des Tarifvertrages über die Berufsbildung werden den Teilnehmern nur auf Antrag gewährt.

Anträge sind innerhalb der vom Berufsbildungswerk festgelegten Frist zu stellen. Dem Antrag sind die vom Berufsbildungswerk für die jeweilige Maßnahme geforderten Nachweise (§ 12 Nr. 1 a) Tarifvertrag über die Berufsbildung) beizufügen.

Die Anträge werden in der Reihenfolge ihres Eingangs bearbeitet und im Rahmen der für die jeweilige Maßnahme zur Verfügung stehenden Mittel beschieden.

Um den Verwaltungsaufwand gering zu halten, soll das Berufsbildungswerk verspätet gestellte und unvollständige Anträge nicht bearbeiten oder ablehnen.

2. Anträge auf Zuschüsse zu Lehrlingswerbemaßnahmen (§ 12 Nr. 3 Tarifvertrag über die Berufsbildung) sind mindestens drei Monate vor Beginn der Maßnahme beim Berufsbildungswerk zu stellen.

Dem Antrag sind beizufügen:

- a) eine Beschreibung der durchzuführenden Maßnahme mit Angabe über deren Dauer und die Zielgruppe
- b) eine detaillierte Aufstellung über die insgesamt zu erwartenden Kosten mit Angaben über die zu erbringenden Eigenmittel des Trägers der Maßnahme und die Zuwendungen Dritter.

Die Anträge werden in der Reihenfolge ihres Eingangs bearbeitet und im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel beschieden.

3. Zuschüsse des Berufsbildungswerkes zu den Kosten der auswärtigen Unterbringung während des Berufsschulbesuches gemäß § 12 Nr. 6 des Tarifvertrages über die Berufsbildung werden den Auszubildenden nur auf Antrag gewährt.

Dem Antrag sind Belege beizufügen über

- die Anzahl der Übernachtungen,
- die Höhe der gezahlten Kosten für die Unterbringung,
- die Höhe der Zuwendung Dritter (Landesmittel).

Tritt der ausbildende Arbeitgeber gegenüber der Unterkunftsstätte in Vorlage, kann der Zuschuss, auf den der Auszubildende Anspruch hat, in dessen Namen auch an den Arbeitgeber ausgezahlt werden.

§ 9

Maßnahmen des Berufsbildungswerks

Führt das Berufsbildungswerk Maßnahmen zur Weiterbildung der Ausbilder, zur Qualifizierung von Begabten oder Benachteiligten (§ 12 Nr. 2 Tarifvertrag über die Berufsbildung) oder des internationalen Lehrlingsaustauschs (§ 12 Nr. 5 Tarifvertrag über die Berufsbildung) durch, so hat es den Beginn und die Dauer der Maßnahmen und die Zugangsvoraussetzungen den Interessenten rechtzeitig bekanntzugeben bzw. zu veröffentlichen.

§ 10

Verfahrensvereinfachungen, Gerichtsstand

1. Soweit die vorstehenden Bestimmungen technische Verfahrensvorschriften beinhalten, ist die Einzugsstelle bzw. das Berufsbildungswerk befugt, solche Bestimmungen zu treffen, die durch eine Vereinfachung des Verfahrens die günstigsten Wirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewährleisten.

2. Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Zusatzversorgungskasse und des Berufsbildungswerks gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Zusatzversorgungskasse und das Berufsbildungswerk sind der Sitz der Zusatzversorgungskasse bzw. des Berufsbildungswerks.

Gerichtsstand im Beitrittsgebiet (Artikel 3 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990) ist bis zum 31. Dezember 1994 Berlin.

§ 11

Inkrafttreten und Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 1997 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, jedoch erstmals zum 31. Dezember 2002 gekündigt werden.

Tarifvertrag über das Verfahren für die Zusatzversorgung und für die Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 12. September 1994, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 12. Oktober 2009

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

2.1 Alle Betriebe des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks. Dies sind Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die unter anderem manuell oder maschinell die nachfolgenden Tätigkeiten ausüben:

Herstellen und Bearbeiten von Natur- und Betonwerkstein, Bekleidungen und Belägen,

Verlegen und Versetzen von Natursteinprodukten sowie – wenn diese Tätigkeiten nicht arbeitszeitlich überwiegend ausgeübt werden – Verlegen und Versetzen von Produkten aus anderen Materialien,

Restaurierungen und Antragsarbeiten in natürlichem und künstlichem Stein,

Reinigungs- und Imprägnierungsarbeiten,

Garten- und Landschaftsgestaltung in Natur- und Betonwerkstein,

alle im Rahmen des Grabmalherstellens, -bearbeitens und -versetzens anfallenden Arbeiten sowie

alle Bildhauerarbeiten, einschließlich der künstlerischen.

2.2 Betriebe, die unter Nr. 2.1 fallen, werden grundsätzlich als Ganzes erfasst. Werden in diesen Betrieben in selbständigen Betriebsabteilungen fachfremde Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht erfasst, wenn sie von einem spezielleren Tarifvertrag erfasst werden.

2.3 Nicht erfasst werden Betriebe des

a) Baugewerbes

b) Betonsteinhandwerks und Betonsteingewerbes

c) Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues und

d) Betriebe und Betriebsabteilungen der Naturwerkstein-Industrie, die Naturwerkstein gewinnen und/oder überwiegend industriell be- oder verarbeiten.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

3.1 Alle gewerblichen Arbeitnehmer sowie Techniker und Meister (§ 133 Abs. 2 Nr. 2 SGB VI), die gegen Entgelt beschäftigt werden.

3.2 Auszubildende, die in einem anerkannten Ausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung stehen und zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden.

§ 2

Verfahren

In Ausführung der Bestimmungen des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe vom 20. April 1994 und des Tarifvertrages über die Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 26. Juli 1991 in den jeweils geltenden Fassungen wird für die Zusatzversorgung und für die Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk folgendes Verfahren festgelegt:

§ 3 – Aufbringung der Mittel und Beitragseinzug

§ 4 – Lohnnachweiskarte

§ 5 – Gewährung der Zusatzversorgung

§ 6 – überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

§ 7 – Erstattung von Kosten überbetrieblicher Ausbildung

§ 8 – Gewährung von Zuschüssen

§ 3

Aufbringung der Mittel und Beitragseinzug

1. Der Arbeitgeber hat zur Aufbringung der Mittel für die tarifvertraglich festgelegten Leistungen an Zusatzversorgung und Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk einen Gesamtbetrag von 2,4 v.H. – in der Zeit vom 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2013 jedoch in Höhe von 2,6 v.H. – der Summe aus Bruttolöhnen und -gehältern aller Arbeitnehmer des Betriebes, die unter den persönlichen Geltungsbereich gem. § 1 Nr. 3.1 fallen, an die Einzugsstelle abzuführen.

Bruttolohn bzw. -gehalt sind

a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte oder die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttolohn bzw. das Bruttogehalt einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG versteuert werden,

b) der nach §§ 40a und 40b EStG pauschal zu versteuernde Bruttolohn, bzw. das Bruttogehalt mit Ausnahme des Beitrages für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer und des Arbeitgeberbeitrages zur Finanzierung der Tariflichen Zusatz-Rente (§ 2 Abs. 1 bis 4 des Tarifvertrages über eine Tarifliche Zusatz-Rente im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk).

2. Einzugsstelle ist die Zusatzversorgungskasse des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks VVaG als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien.

3. Der Einzugsstelle ist monatlich, spätestens bis zum 15. des folgenden Monats auf einem Formblatt oder im Wege des elektronischen Meldeverfahrens die Bruttolohn- und Bruttogehaltssumme (Nr. 1) jedes einzelnen Arbeitnehmers gem. § 1 Nr. 3.1 zu melden. Die Einzugsstelle stellt dem Arbeitgeber das Formblatt zur Verfügung. Auf dem Formblatt hat der Arbeitgeber außerdem anzugeben:

a) Name und Anschrift des Arbeitgebers sowie seine Betriebskontonummer.

b) Namen, Anschriften, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummer, soweit sie bereits vergeben wurde, und die Eintritts- oder Austrittsdaten der beschäftigten Arbeitnehmer.

c) Gesamtbetrag der monatlichen Bruttolohnsummen und der damit fällig gewordenen Beiträge aller Arbeitnehmer.

Das Formblatt ist vom Arbeitgeber zu unterschreiben.

Der Arbeitgeber hat für Monate, für die keine Beiträge anfallen, bis zum 15. des nächsten Monats auf dem Formblatt Fehlanzeige zu erstatten.

Erst mit der vollständigen und richtigen Erteilung der genannten Auskünfte hat der Arbeitgeber seine Verpflichtungen zur Beitragsmeldung erfüllt.

4. Die Beiträge sind monatlich, spätestens bis zum 15. des folgenden Monats, zugunsten der Einzugsstelle einzuzahlen.

5. Mit der ordnungsgemäßen Abführung des Beitrages von 2,4 v.H. – in der Zeit vom 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2013 2,6 v.H. – der Bruttolohn- und Bruttogehaltssumme an die Einzugsstelle, hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung zur Beitragszahlung erfüllt.

6. Für die Zeit der gesetzlichen Dienstpflicht (Grundwehrdienst, Zivildienst, Grenzschutzdienst und freiwilliger zusätzlicher Wehrdienst im Sinne von § 6 b) Wehrdienstpflichtgesetz) gilt folgende Regelung:

a. Der Arbeitgeber teilt mit der monatlichen Meldung die Dauer, für die das Arbeitsverhältnis voraussichtlich ruht, mit. Die Beendigung der Dienstpflicht hat der Arbeitgeber mit der monatlichen Meldung, die dem Monat der Beendigung der Dienstpflicht folgt, der Kasse mitzuteilen. Nimmt der Arbeitgeber diese Meldungen nicht vor, ist der Arbeitnehmer berechtigt, sie selbst formlos abzugeben.

b. Der Arbeitgeber zahlt für die Zeit des Ruhens einen Beitrag für die Zusatzversorgung von monatlich 25,30 €. Beginnt oder endet der Ruhenszeitraum vor dem Monatsende, ist jeder Wochentag des Anfangs- bzw. Schlussmonats, der im Ruhenszeitraum liegt, mit 0,84 € zu bemessen.

c. Der Gesamtbetrag ist nach dem Ende des Ruhenszeitraums innerhalb eines Monats an die Kasse abzuführen. Mit rechtzeitiger Abtretung seines Erstattungsanspruchs nach § 14a Arbeitsplatzschutzgesetz an die Zusatzversorgungskasse hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung zur Beitragszahlung erfüllt. Die Abtretung ist auf dem Formblatt zu erklären und gemeinsam mit der Dienstzeitbescheinigung abzugeben.

d. Die Kasse stellt dem Arbeitgeber nach Eingang der Zahlung und der Meldung der Beendigung der Dienstpflicht ein Formular zur Beantragung der Erstattung der Dienstpflichtbeiträge zur Verfügung.

§ 4

Arbeitnehmerkontoauszug

Jedem Arbeitnehmer i. S. v. § 1 Ziff. 3.1 ist bis spätestens zum 30. Juni für das vergangene Jahr ein Arbeitnehmerkontoauszug durch die Zusatzversorgungskasse zu übersenden. Der Kontoauszug enthält für das vergangene Kalenderjahr folgende Daten:

- Beschäftigungszeit bzw. Zeiten der gesetzlichen Dienstpflicht im abgelaufenen Kalenderjahr
- Beitragspflichtiger Bruttolohn
- Eintrittsdatum

Wird nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses der ZVK nicht innerhalb von drei Monaten die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses zu einem Steinmetzbetrieb gemeldet, übersendet die ZVK den Arbeitnehmerkontoauszug an den Arbeitnehmer mit zusätzlichem Vermerk des Austrittsdatums.

§ 5

Gewährung der Zusatzversorgung

1. Erhebt der Arbeitnehmer bei der Zusatzversorgungskasse Anspruch auf Gewährung einer Beihilfe zum Altersruhegeld, zur Erwerbsminderungsrente oder zur Unfallrente oder erhebt die Witwe eines Arbeitnehmers oder ein sonst Berechtigter Anspruch auf Gewährung des Sterbegeldes, so ist ein Antrag auf Gewährung einer dieser Leistungen schriftlich auf einem Vordruck der Kasse – unter Beantwortung der dort gestellten Fragen und unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen – zu stellen.
2. Dem Antrag auf Gewährung einer Leistung sind außer den nach § 5 Abschn. II des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk erforderlichen Unterlagen über den Nachweis der Wartezeit beizufügen:
 - a) für die Beihilfe zum Altersruhegeld der vollständige Rentenbescheid des Versicherungsträgers,
 - b) für die Beihilfe zur Erwerbsminderungsrente der vollständige Rentenbescheid des Versicherungsträgers aus dem hervorgeht, dass und von welchem Zeitpunkt an der Versicherte Anspruch auf die gesetzliche Rente hat,
 - c) für die Beihilfe zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung der vollständige Rentenbescheid, aus dem sich eine Erwerbsminderung von mindestens 50 % ergibt,
 - d) für das Sterbegeld die Sterbeurkunde für den Versicherten.
- e) Beantragt der Versicherte die Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 5 Abschn. II Nr. 2 e) des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk, so hat er außerdem den Bescheid der in § 5 Abschn. II Nr. 2 e) genannten Kasse(n) über die Gewährung oder Ablehnung von Leistungen vorzulegen.

§ 6

Überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

1. Um die Durchführung der überbetrieblichen Ausbildung zu gewährleisten, ist jeder Auszubildende (§ 1 Nr. 3.2) vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses beim Berufsbildungswerk des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks e.V., Wiesbaden, zu melden.
2. Die Meldung ist vom ausbildenden Arbeitgeber auf einem vom Berufsbildungswerk zur Verfügung gestellten Formblatt unter Beifügung einer Ablichtung, Durchschrift oder beglaubigten Abschrift des von der Innung oder Handwerkskammer bestätigten Berufsausbildungsvertrages vorzunehmen.
3. Nach Erhalt der Meldung wird der Auszubildende beim Berufsbildungswerk erfasst und der zuständigen anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte gemeldet.

Die Einladungen zu den Lehrgängen der überbetrieblichen Ausbildung erfolgen direkt von der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte an den Ausbildungsbetrieb.
4. Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses (auch bei vorzeitiger Beendigung) erteilt das Berufsbildungswerk dem Auszubildenden eine Bescheinigung über die zurückgelegte Ausbildungszeit als Nachweis der Wartezeit für die Zusatzversorgung sowie für Lehrzeiten ab 2005 einen Arbeitnehmerkontoauszug.

§ 7

Erstattung von Kosten überbetrieblicher Ausbildung

1. Das Berufsbildungswerk erstattet den Trägern der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten nach Prüfung der eingereichten Unterlagen und Nachweise die nach § 10 des Tarifvertrages über die Berufsbildung erstattungsfähigen Kosten.

Das Berufsbildungswerk kann mit den anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten vereinbaren, dass nach Vorlage des Haushaltsplanes (§ 10 Nr. 5 c) Tarifvertrag über die Berufsbildung) monatlich angemessene Abschlagszahlungen geleistet werden, die nach Eingang und Prüfung der Abschlussrechnung zu verrechnen sind.
2. Die Höhe der zu erstattenden Fahrtkosten (§ 11 Nr. 1 Tarifvertrag über die Berufsbildung) hat der Auszubildende der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte gegenüber zu belegen (z.B. mit Fahrkarte, Wochenkarte, Monatskarte) oder auf andere Art nachzuweisen.

Die anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätte hat die Fahrtkosten in Höhe des tariflichen Anspruches (§ 11 Nr. 1 Abs. 2 oder 3 des Tarifvertrages über die Berufsbildung) an den Auszubildenden zu zahlen.

Das Berufsbildungswerk erstattet die Fahrtkosten, wenn die anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätte nach Prüfung der Belege bzw. der Nachweise die Höhe der an die Auszubildenden gezahlten Fahrtkosten zusammen mit den Angaben über die Zahl der Ausbildungstagewerke und der Internatsunterbringung beim Berufsbildungswerk eingereicht hat. Das Berufsbildungswerk prüft die von der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte gemachten Angaben über die Höhe der Fahrtkosten.
3. Macht die anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätte von der in § 11 Nr. 1 Abs. 4 des Tarifvertrages über die Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk gegebenen Möglichkeit Gebrauch, so hat sie dem Auszubildenden mit der Einladung zu den überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen die erforderliche Fahrkarte zur Verfügung zu stellen.

Das Berufsbildungswerk erstattet der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte die Aufwendungen für den Erwerb der Fahrkarten.

4. Macht der ausbildende Arbeitgeber die Erstattung der Kosten der überbetrieblichen Ausbildung gemäß § 11 Nr. 2 des Tarifvertrages über die Berufsbildung geltend, so hat er die Höhe der tatsächlich gezahlten Gebühren nachzuweisen. Das Berufsbildungswerk prüft die eingereichten Nachweise und nimmt die Erstattung nach den gemäß § 24 Nr. 1 und 2 des Tarifvertrages über die Berufsbildung im Baugewerbe für die Ausbildungsstätte maßgeblichen Gebührensätze vor.

§ 8

Gewährung von Zuschüssen

1. Zuschüsse zu Fortbildungsmaßnahmen gemäß § 12 Nr. 1 des Tarifvertrages über die Berufsbildung werden den Teilnehmern nur auf Antrag gewährt.

Anträge sind innerhalb der vom Berufsbildungswerk festgelegten Frist zu stellen. Dem Antrag sind die vom Berufsbildungswerk für die jeweilige Maßnahme geforderten Nachweise (§ 12 Nr. 1 a) Tarifvertrag über die Berufsbildung) beizufügen.

Die Anträge werden in der Reihenfolge ihres Eingangs bearbeitet und im Rahmen der für die jeweilige Maßnahme zur Verfügung stehenden Mittel beschieden.

Um den Verwaltungsaufwand gering zu halten, soll das Berufsbildungswerk verspätet gestellte und unvollständige Anträge nicht bearbeiten oder ablehnen.

2. Anträge auf Zuschüsse zu Lehrlingswerbemaßnahmen (§ 12 Nr. 3 Tarifvertrag über die Berufsbildung) sind mindestens drei Monate vor Beginn der Maßnahme beim Berufsbildungswerk zu stellen.

Dem Antrag sind beizufügen:

- a) eine Beschreibung der durchzuführenden Maßnahme mit Angabe über deren Dauer und die Zielgruppe
- b) eine detaillierte Aufstellung über die insgesamt zu erwartenden Kosten mit Angaben über die zu erbringenden Eigenmittel des Trägers der Maßnahme und die Zuwendungen Dritter.

Die Anträge werden in der Reihenfolge ihres Eingangs bearbeitet und im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel beschieden.

3. Zuschüsse des Berufsbildungswerkes zu den Kosten der auswärtigen Unterbringung während des Berufsschulbesuches gemäß § 12 Nr. 6 des Tarifvertrages über die Berufsbildung werden den Auszubildenden nur auf Antrag gewährt.

Dem Antrag sind Belege beizufügen über

- die Anzahl der Übernachtungen,
- die Höhe der gezahlten Kosten für die Unterbringung,
- die Höhe der Zuwendung Dritter (Landesmittel).

Tritt der ausbildende Arbeitgeber gegenüber der Unterkunftsstätte in Vorlage, kann der Zuschuss, auf den der Auszubildende Anspruch hat, in dessen Namen auch an den Arbeitgeber ausgezahlt werden.

§ 9

Maßnahmen des Berufsbildungswerks

Führt das Berufsbildungswerk Maßnahmen zur Weiterbildung der Ausbilder, zur Qualifizierung von Begabten oder Benachteiligten (§ 12 Nr. 2 Tarifvertrag über die Berufsbildung) oder des internationalen Lehrlingsaustauschs (§ 12 Nr. 5 Tarifvertrag über die Berufsbildung) durch, so hat es den Beginn und die Dauer der Maßnahmen und die Zugangsvoraussetzungen den Interessenten rechtzeitig bekanntzugeben bzw. zu veröffentlichen.

§ 10

Verfahrensvereinfachungen, Gerichtsstand

1. Soweit die vorstehenden Bestimmungen technische Verfahrensvorschriften beinhalten, ist die Einzugsstelle bzw. das Berufsbildungswerk befugt, solche Bestimmungen zu treffen, die durch eine Vereinfachung des Verfahrens die günstigsten Wirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewährleisten.

2. Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Zusatzversorgungskasse und des Berufsbildungswerks gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Zusatzversorgungskasse und das Berufsbildungswerk sind der Sitz der Zusatzversorgungskasse bzw. des Berufsbildungswerks.

Gerichtsstand im Beitrittsgebiet (Artikel 3 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990) ist bis zum 31. Dezember 1994 Berlin.

§ 11

Inkrafttreten und Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 1997 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, jedoch erstmals zum 31. Dezember 2002 gekündigt werden.

Anlage 58

(zu § 18 Absatz 3)

Tarifvertrag über das Verfahren für die Zusatzversorgung und für die Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 12. September 1994, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 21. Oktober 2008

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

2.1 Alle Betriebe des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks. Dies sind Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die unter anderem manuell oder maschinell die nachfolgenden Tätigkeiten ausüben:

Herstellen und Bearbeiten von Natur- und Betonwerkstein, Bekleidungen und Belägen,

Verlegen und Versetzen von Natursteinprodukten sowie – wenn diese Tätigkeiten nicht arbeitszeitlich überwiegend ausgeübt werden – Verlegen und Versetzen von Produkten aus anderen Materialien,

Restaurierungen und Antragsarbeiten in natürlichem und künstlichem Stein,

Reinigungs- und Imprägnierungsarbeiten,

Garten- und Landschaftsgestaltung in Natur- und Betonwerkstein,

alle im Rahmen des Grabmalherstellens, -bearbeitens und -versetzens anfallenden Arbeiten sowie

alle Bildhauerarbeiten, einschließlich der künstlerischen.

2.2 Betriebe, die unter Nr. 2.1 fallen, werden grundsätzlich als Ganzes erfasst. Werden in diesen Betrieben in selbständigen Betriebsabteilungen fachfremde Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht erfasst, wenn sie von einem spezielleren Tarifvertrag erfasst werden.

2.3 Nicht erfasst werden Betriebe des

a) Baugewerbes

b) Betonsteinhandwerks und Betonsteingewerbes

c) Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues und

d) Betriebe und Betriebsabteilungen der Naturwerkstein-Industrie, die Naturwerkstein gewinnen und/oder überwiegend industriell be- oder verarbeiten.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

3.1 Alle gewerblichen Arbeitnehmer sowie Techniker und Meister (§ 133 Abs. 2 Nr. 2 SGB VI), die gegen Entgelt beschäftigt werden.

3.2 Auszubildende, die in einem anerkannten Ausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung stehen und zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden.

§ 2

Verfahren

In Ausführung der Bestimmungen des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe vom 20. April 1994 und des Tarifvertrages über die Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 26. Juli 1991 in den jeweils geltenden Fassungen wird für die Zusatzversorgung und für die Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk folgendes Verfahren festgelegt:

§ 3 – Aufbringung der Mittel und Beitragseinzug

§ 4 – Lohnnachweiskarte

§ 5 – Gewährung der Zusatzversorgung

§ 6 – überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

§ 7 – Erstattung von Kosten überbetrieblicher Ausbildung

§ 8 – Gewährung von Zuschüssen

§ 3

Aufbringung der Mittel und Beitragseinzug

1. Der Arbeitgeber hat zur Aufbringung der Mittel für die tarifvertraglich festgelegten Leistungen an Zusatzversorgung und Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk einen Gesamtbetrag von 2,4 v.H. der Summe aus Bruttolöhnen und -gehältern aller Arbeitnehmer des Betriebes, die unter den persönlichen Geltungsbereich gem. § 1 Nr. 3.1 fallen, an die Einzugsstelle abzuführen.

Bruttolohn bzw. -gehalt sind

a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte oder die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttolohn bzw. das Bruttogehalt einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG versteuert werden,

b) der nach §§ 40a und 40b EStG pauschal zu versteuernde Bruttolohn, bzw. das Bruttogehalt mit Ausnahme des Beitrages für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer und des Arbeitgeberbeitrages zur Finanzierung der Tariflichen Zusatz-Rente (§ 2 Abs. 1 bis 4 des Tarifvertrages über eine Tarifliche Zusatz-Rente im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk).

2. Einzugsstelle ist die Zusatzversorgungskasse des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks VVaG als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien.

3. Der Einzugsstelle ist monatlich, spätestens bis zum 15. des folgenden Monats auf einem Formblatt oder im Wege des elektronischen Meldeverfahrens die Bruttolohn- und Bruttogehaltssumme (Nr. 1) jedes einzelnen Arbeitnehmers gem. § 1 Nr. 3.1 zu melden. Die Einzugsstelle stellt dem Arbeitgeber das Formblatt zur Verfügung. Auf dem Formblatt hat der Arbeitgeber außerdem anzugeben:

a) Name und Anschrift des Arbeitgebers sowie seine Betriebskontonummer.

b) Namen, Anschriften, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummer, soweit sie bereits vergeben wurde, und die Eintritts- oder Austrittsdaten der beschäftigten Arbeitnehmer.

c) Gesamtbetrag der monatlichen Bruttolohnsummen und der damit fällig gewordenen Beiträge aller Arbeitnehmer.

Das Formblatt ist vom Arbeitgeber zu unterschreiben.

Der Arbeitgeber hat für Monate, für die keine Beiträge anfallen, bis zum 15. des nächsten Monats auf dem Formblatt Fehlanzeige zu erstatten.

Erst mit der vollständigen und richtigen Erteilung der genannten Auskünfte hat der Arbeitgeber seine Verpflichtungen zur Beitragsmeldung erfüllt.

4. Die Beiträge sind monatlich, spätestens bis zum 15. des folgenden Monats, zugunsten der Einzugsstelle einzuzahlen.

5. Mit der ordnungsgemäßen Abführung des Beitrages von 2,4 v.H. der Bruttolohn- und Bruttogehaltssumme an die Einzugsstelle hat der Arbeitgeber seine Verpflichtungen zur Beitragszahlung erfüllt.

6. Für die Zeit der gesetzlichen Dienstpflicht (Grundwehrdienst, Zivildienst, Grenzschutzdienst und freiwilliger zusätzlicher Wehrdienst im Sinne von § 6 b) Wehrdienstpflichtgesetz) gilt folgende Regelung:

a. Der Arbeitgeber teilt mit der monatlichen Meldung die Dauer, für die das Arbeitsverhältnis voraussichtlich ruht, mit. Die Beendigung der Dienstpflicht hat der Arbeitgeber mit der monatlichen Meldung, die dem Monat der Beendigung der Dienstpflicht folgt, der Kasse mitzuteilen. Nimmt der Arbeitgeber diese Meldungen nicht vor, ist der Arbeitnehmer berechtigt, sie selbst formlos abzugeben.

b. Der Arbeitgeber zahlt für die Zeit des Ruhens einen Beitrag für die Zusatzversorgung von monatlich 25,30 €. Beginnt oder endet der Ruhenszeitraum vor dem Monatsende, ist jeder Wochentag des Anfangs- bzw. Schlussmonats, der im Ruhenszeitraum liegt, mit 0,84 € zu bemessen.

c. Der Gesamtbetrag ist nach dem Ende des Ruhenszeitraums innerhalb eines Monats an die Kasse abzuführen. Mit rechtzeitiger Abtretung seines Erstattungsanspruchs nach § 14a Arbeitsplatzschutzgesetz an die Zusatzversorgungskasse hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung zur Beitragszahlung erfüllt. Die Abtretung ist auf dem Formblatt zu erklären und gemeinsam mit der Dienstzeitbescheinigung abzugeben.

d. Die Kasse stellt dem Arbeitgeber nach Eingang der Zahlung und der Meldung der Beendigung der Dienstpflicht ein Formular zur Beantragung der Erstattung der Dienstpflichtbeiträge zur Verfügung.

§ 4

Arbeitnehmerkontoauszug

Jedem Arbeitnehmer i. S. v. § 1 Ziff. 3.1 ist bis spätestens zum 30. Juni für das vergangene Jahr ein Arbeitnehmerkontoauszug durch die Zusatzversorgungskasse zu übersenden. Der Kontoauszug enthält für das vergangene Kalenderjahr folgende Daten:

- Beschäftigungszeit bzw. Zeiten der gesetzlichen Dienstpflicht im abgelaufenen Kalenderjahr
- Beitragspflichtiger Bruttolohn
- Eintrittsdatum

Wird nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses der ZVK nicht innerhalb von drei Monaten die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses zu einem Steinmetzbetrieb gemeldet, übersendet die ZVK den Arbeitnehmerkontoauszug an den Arbeitnehmer mit zusätzlichem Vermerk des Austrittsdatums.

§ 5

Gewährung der Zusatzversorgung

1. Erhebt der Arbeitnehmer bei der Zusatzversorgungskasse Anspruch auf Gewährung einer Beihilfe zum Altersruhegeld, zur Erwerbsminderungsrente oder zur Unfallrente oder erhebt die Witwe eines Arbeitnehmers oder ein sonst Berechtigter Anspruch auf Gewährung des Sterbegeldes, so ist ein Antrag auf Gewährung einer dieser Leistungen schriftlich auf einem Vordruck der Kasse – unter Beantwortung der dort gestellten Fragen und unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen – zu stellen.
2. Dem Antrag auf Gewährung einer Leistung sind außer den nach § 5 Abschn. II des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk erforderlichen Unterlagen über den Nachweis der Wartezeit beizufügen:
 - a) für die Beihilfe zum Altersruhegeld der vollständige Rentenbescheid des Versicherungsträgers,
 - b) für die Beihilfe zur Erwerbsminderungsrente der vollständige Rentenbescheid des Versicherungsträgers aus dem hervorgeht, dass und von welchem Zeitpunkt an der Versicherte Anspruch auf die gesetzliche Rente hat,
 - c) für die Beihilfe zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung der vollständige Rentenbescheid, aus dem sich eine Erwerbsminderung von mindestens 50 % ergibt,
 - d) für das Sterbegeld die Sterbeurkunde für den Versicherten.
- e) Beantragt der Versicherte die Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 5 Abschn. II Nr. 2 e) des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk, so hat er außerdem den Bescheid der in § 5 Abschn. II Nr. 2 e) genannten Kasse(n) über die Gewährung oder Ablehnung von Leistungen vorzulegen.

§ 6

Überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

1. Um die Durchführung der überbetrieblichen Ausbildung zu gewährleisten, ist jeder Auszubildende (§ 1 Nr. 3.2) vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses beim Berufsbildungswerk des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks e.V., Wiesbaden, zu melden.
2. Die Meldung ist vom ausbildenden Arbeitgeber auf einem vom Berufsbildungswerk zur Verfügung gestellten Formblatt unter Beifügung einer Ablichtung, Durchschrift oder beglaubigten Abschrift des von der Innung oder Handwerkskammer bestätigten Berufsausbildungsvertrages vorzunehmen.
3. Nach Erhalt der Meldung wird der Auszubildende beim Berufsbildungswerk erfasst und der zuständigen anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte gemeldet.

Die Einladungen zu den Lehrgängen der überbetrieblichen Ausbildung erfolgen direkt von der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte an den Ausbildungsbetrieb.
4. Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses (auch bei vorzeitiger Beendigung) erteilt das Berufsbildungswerk dem Auszubildenden eine Bescheinigung über die zurückgelegte Ausbildungszeit als Nachweis der Wartezeit für die Zusatzversorgung sowie für Lehrzeiten ab 2005 einen Arbeitnehmerkontoauszug.

§ 7

Erstattung von Kosten überbetrieblicher Ausbildung

1. Das Berufsbildungswerk erstattet den Trägern der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten nach Prüfung der eingereichten Unterlagen und Nachweise die nach § 10 des Tarifvertrages über die Berufsbildung erstattungsfähigen Kosten.

Das Berufsbildungswerk kann mit den anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten vereinbaren, dass nach Vorlage des Haushaltsplanes (§ 10 Nr. 5 c) Tarifvertrag über die Berufsbildung) monatlich angemessene Abschlagszahlungen geleistet werden, die nach Eingang und Prüfung der Abschlussrechnung zu verrechnen sind.
2. Die Höhe der zu erstattenden Fahrtkosten (§ 11 Nr. 1 Tarifvertrag über die Berufsbildung) hat der Auszubildende der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte gegenüber zu belegen (z.B. mit Fahrkarte, Wochenkarte, Monatskarte) oder auf andere Art nachzuweisen.

Die anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätte hat die Fahrtkosten in Höhe des tariflichen Anspruches (§ 11 Nr. 1 Abs. 2 oder 3 des Tarifvertrages über die Berufsbildung) an den Auszubildenden zu zahlen.

Das Berufsbildungswerk erstattet die Fahrtkosten, wenn die anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätte nach Prüfung der Belege bzw. der Nachweise die Höhe der an die Auszubildenden gezahlten Fahrtkosten zusammen mit den Angaben über die Zahl der Ausbildungstagewerke und der Internatsunterbringung beim Berufsbildungswerk eingereicht hat. Das Berufsbildungswerk prüft die von der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte gemachten Angaben über die Höhe der Fahrtkosten.
3. Macht die anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätte von der in § 11 Nr. 1 Abs. 4 des Tarifvertrages über die Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk gegebenen Möglichkeit Gebrauch, so hat sie dem Auszubildenden mit der Einladung zu den überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen die erforderliche Fahrkarte zur Verfügung zu stellen.

Das Berufsbildungswerk erstattet der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte die Aufwendungen für den Erwerb der Fahrkarten.

4. Macht der ausbildende Arbeitgeber die Erstattung der Kosten der überbetrieblichen Ausbildung gemäß § 11 Nr. 2 des Tarifvertrages über die Berufsbildung geltend, so hat er die Höhe der tatsächlich gezahlten Gebühren nachzuweisen. Das Berufsbildungswerk prüft die eingereichten Nachweise und nimmt die Erstattung nach den gemäß § 24 Nr. 1 und 2 des Tarifvertrages über die Berufsbildung im Baugewerbe für die Ausbildungsstätte maßgeblichen Gebührensätze vor.

§ 8

Gewährung von Zuschüssen

1. Zuschüsse zu Fortbildungsmaßnahmen gemäß § 12 Nr. 1 des Tarifvertrages über die Berufsbildung werden den Teilnehmern nur auf Antrag gewährt.

Anträge sind innerhalb der vom Berufsbildungswerk festgelegten Frist zu stellen. Dem Antrag sind die vom Berufsbildungswerk für die jeweilige Maßnahme geforderten Nachweise (§ 12 Nr. 1 a) Tarifvertrag über die Berufsbildung) beizufügen.

Die Anträge werden in der Reihenfolge ihres Eingangs bearbeitet und im Rahmen der für die jeweilige Maßnahme zur Verfügung stehenden Mittel beschieden.

Um den Verwaltungsaufwand gering zu halten, soll das Berufsbildungswerk verspätet gestellte und unvollständige Anträge nicht bearbeiten oder ablehnen.

2. Anträge auf Zuschüsse zu Lehrlingswerbemaßnahmen (§ 12 Nr. 3 Tarifvertrag über die Berufsbildung) sind mindestens drei Monate vor Beginn der Maßnahme beim Berufsbildungswerk zu stellen.

Dem Antrag sind beizufügen:

- a) eine Beschreibung der durchzuführenden Maßnahme mit Angabe über deren Dauer und die Zielgruppe
- b) eine detaillierte Aufstellung über die insgesamt zu erwartenden Kosten mit Angaben über die zu erbringenden Eigenmittel des Trägers der Maßnahme und die Zuwendungen Dritter.

Die Anträge werden in der Reihenfolge ihres Eingangs bearbeitet und im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel beschieden.

3. Zuschüsse des Berufsbildungswerkes zu den Kosten der auswärtigen Unterbringung während des Berufsschulbesuches gemäß § 12 Nr. 6 des Tarifvertrages über die Berufsbildung werden den Auszubildenden nur auf Antrag gewährt.

Dem Antrag sind Belege beizufügen über

- die Anzahl der Übernachtungen,
- die Höhe der gezahlten Kosten für die Unterbringung,
- die Höhe der Zuwendung Dritter (Landesmittel).

Tritt der ausbildende Arbeitgeber gegenüber der Unterkunftsstätte in Vorlage, kann der Zuschuss, auf den der Auszubildende Anspruch hat, in dessen Namen auch an den Arbeitgeber ausgezahlt werden.

§ 9

Maßnahmen des Berufsbildungswerks

Führt das Berufsbildungswerk Maßnahmen zur Weiterbildung der Ausbilder, zur Qualifizierung von Begabten oder Benachteiligten (§ 12 Nr. 2 Tarifvertrag über die Berufsbildung) oder des internationalen Lehrlingsaustauschs (§ 12 Nr. 5 Tarifvertrag über die Berufsbildung) durch, so hat es den Beginn und die Dauer der Maßnahmen und die Zugangsvoraussetzungen den Interessenten rechtzeitig bekanntzugeben bzw. zu veröffentlichen.

§ 10

Verfahrensvereinfachungen, Gerichtsstand

1. Soweit die vorstehenden Bestimmungen technische Verfahrensvorschriften beinhalten, ist die Einzugsstelle bzw. das Berufsbildungswerk befugt, solche Bestimmungen zu treffen, die durch eine Vereinfachung des Verfahrens die günstigsten Wirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewährleisten.

2. Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Zusatzversorgungskasse und des Berufsbildungswerks gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Zusatzversorgungskasse und das Berufsbildungswerk sind der Sitz der Zusatzversorgungskasse bzw. des Berufsbildungswerks.

Gerichtsstand im Beitrittsgebiet (Artikel 3 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990) ist bis zum 31. Dezember 1994 Berlin.

§ 11

Inkrafttreten und Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 1997 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, jedoch erstmals zum 31. Dezember 2002 gekündigt werden.

Tarifvertrag über das Verfahren für die Zusatzversorgung und für die Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 12. September 1994, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 6. Februar 2007

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

2.1 Alle Betriebe des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks. Dies sind Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die unter anderem manuell oder maschinell die nachfolgenden Tätigkeiten ausüben:

Herstellen und Bearbeiten von Natur- und Betonwerkstein, Bekleidungen und Belägen,

Verlegen und Versetzen von Natursteinprodukten sowie – wenn diese Tätigkeiten nicht arbeitszeitlich überwiegend ausgeübt werden – Verlegen und Versetzen von Produkten aus anderen Materialien,

Restaurierungen und Antragsarbeiten in natürlichem und künstlichem Stein,

Reinigungs- und Imprägnierungsarbeiten,

Garten- und Landschaftsgestaltung in Natur- und Betonwerkstein,

alle im Rahmen des Grabmalherstellens, -bearbeitens und -versetzens anfallenden Arbeiten sowie

alle Bildhauerarbeiten, einschließlich der künstlerischen.

2.2 Betriebe, die unter Nr. 2.1 fallen, werden grundsätzlich als Ganzes erfasst. Werden in diesen Betrieben in selbständigen Betriebsabteilungen fachfremde Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht erfasst, wenn sie von einem spezielleren Tarifvertrag erfasst werden.

2.3 Nicht erfasst werden Betriebe des

a) Baugewerbes

b) Betonsteinhandwerks und Betonsteingewerbes

c) Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues und

d) Betriebe und Betriebsabteilungen der Naturwerkstein-Industrie, die Naturwerkstein gewinnen und/oder überwiegend industriell be- oder verarbeiten.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

3.1 Alle gewerblichen Arbeitnehmer sowie Techniker und Meister (§ 133 Abs. 2 Nr. 2 SGB VI), die gegen Entgelt beschäftigt werden.

3.2 Auszubildende, die in einem anerkannten Ausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung stehen und zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden.

§ 2

Verfahren

In Ausführung der Bestimmungen des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe vom 20. April 1994 und des Tarifvertrages über die Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 26. Juli 1991 in den jeweils geltenden Fassungen wird für die Zusatzversorgung und für die Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk folgendes Verfahren festgelegt:

§ 3 – Aufbringung der Mittel und Beitragseinzug

§ 4 – Lohnnachweiskarte

§ 5 – Gewährung der Zusatzversorgung

§ 6 – überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

§ 7 – Erstattung von Kosten überbetrieblicher Ausbildung

§ 8 – Gewährung von Zuschüssen

§ 3

Aufbringung der Mittel und Beitragseinzug

1. Der Arbeitgeber hat zur Aufbringung der Mittel für die tarifvertraglich festgelegten Leistungen an Zusatzversorgung und Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk einen Gesamtbetrag von 2,4 v.H. der Summe aus Bruttolöhnen und -gehältern aller Arbeitnehmer des Betriebes, die unter den persönlichen Geltungsbereich gem. § 1 Nr. 3.1 fallen, an die Einzugsstelle abzuführen.

Bruttolohn bzw. -gehalt sind

a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte oder die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttolohn bzw. das Bruttogehalt einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG versteuert werden,

b) der nach §§ 40a und 40b EStG pauschal zu versteuernde Bruttolohn, bzw. das Bruttogehalt mit Ausnahme des Beitrages für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer und des Arbeitgeberbeitrages zur Finanzierung der Tariflichen Zusatz-Rente (§ 2 Abs. 1 bis 4 des Tarifvertrages über eine Tarifliche Zusatz-Rente im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk).

2. Einzugsstelle ist die Zusatzversorgungskasse des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks VVaG als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien.

3. Der Einzugsstelle ist monatlich, spätestens bis zum 15. des folgenden Monats, auf einem Formblatt die Bruttolohn- und Bruttogehaltssumme (Nr. 1) jedes einzelnen Arbeitnehmers gem. § 1 Nr. 3.1 zu melden. Die Einzugsstelle stellt dem Arbeitgeber das Formblatt zur Verfügung. Auf dem Formblatt hat der Arbeitgeber außerdem anzugeben:

a) Name und Anschrift des Arbeitgebers sowie seine Betriebskontonummer.

b) Namen, Anschriften, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummer, soweit sie bereits vergeben wurde, und die Eintritts- oder Austrittsdaten der beschäftigten Arbeitnehmer.

c) Gesamtbetrag der monatlichen Bruttolohnsummen und der damit fällig gewordenen Beiträge aller Arbeitnehmer. Das Formblatt ist vom Arbeitgeber zu unterschreiben.

Der Arbeitgeber hat für Monate, für die keine Beiträge anfallen, bis zum 15. des nächsten Monats auf dem Formblatt Fehlanzeige zu erstatten.

Erst mit der vollständigen und richtigen Erteilung der genannten Auskünfte hat der Arbeitgeber seine Verpflichtungen zur Beitragsmeldung erfüllt.

4. Die Beiträge sind monatlich, spätestens bis zum 15. des folgenden Monats, zugunsten der Einzugsstelle einzuzahlen.

5. Mit der ordnungsgemäßen Abführung des Beitrages von 2,4 v.H. der Bruttolohn- und Bruttogehaltssumme an die Einzugsstelle hat der Arbeitgeber seine Verpflichtungen zur Beitragszahlung erfüllt.

6. Für die Zeit der gesetzlichen Dienstpflicht (Grundwehrdienst, Zivildienst, Grenzschutzdienst und freiwilliger zusätzlicher Wehrdienst im Sinne von § 6 b) Wehrdienstpflichtgesetz) gilt folgende Regelung:

a. Der Arbeitgeber teilt mit der monatlichen Meldung die Dauer, für die das Arbeitsverhältnis voraussichtlich ruht, mit. Die Beendigung der Dienstpflicht hat der Arbeitgeber mit der monatlichen Meldung, die dem Monat der Beendigung der Dienstpflicht folgt, der Kasse mitzuteilen. Nimmt der Arbeitgeber diese Meldungen nicht vor, ist der Arbeitnehmer berechtigt, sie selbst formlos abzugeben.

b. Der Arbeitgeber zahlt für die Zeit des Ruhens einen Beitrag für die Zusatzversorgung von monatlich 25,30 €. Beginnt oder endet der Ruhenszeitraum vor dem Monatsende, ist jeder Wochentag des Anfangs- bzw. Schlussmonats, der im Ruhenszeitraum liegt, mit 0,84 € zu bemessen.

c. Der Gesamtbetrag ist nach dem Ende des Ruhenszeitraums innerhalb eines Monats an die Kasse abzuführen. Mit rechtzeitiger Abtretung seines Erstattungsanspruchs nach § 14a Arbeitsplatzschutzgesetz an die Zusatzversorgungskasse hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung zur Beitragszahlung erfüllt. Die Abtretung ist auf dem Formblatt zu erklären und gemeinsam mit der Dienstzeitbescheinigung abzugeben.

d. Die Kasse stellt dem Arbeitgeber nach Eingang der Zahlung und der Meldung der Beendigung der Dienstpflicht ein Formular zur Beantragung der Erstattung der Dienstpflichtbeiträge zur Verfügung.

§ 4

Arbeitnehmerkontoauszug

Jedem Arbeitnehmer i. S. v. § 1 Ziff. 3.1 ist bis spätestens zum 30. Juni für das vergangene Jahr ein Arbeitnehmerkontoauszug durch die Zusatzversorgungskasse zu übersenden. Der Kontoauszug enthält für das vergangene Kalenderjahr folgende Daten:

- Beschäftigungszeit bzw. Zeiten der gesetzlichen Dienstpflicht im abgelaufenen Kalenderjahr
- Beitragspflichtiger Bruttolohn
- Eintrittsdatum

Wird nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses der ZVK nicht innerhalb von drei Monaten die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses zu einem Steinmetzbetrieb gemeldet, übersendet die ZVK den Arbeitnehmerkontoauszug an den Arbeitnehmer mit zusätzlichem Vermerk des Austrittsdatums.

§ 5

Gewährung der Zusatzversorgung

1. Erhebt der Arbeitnehmer bei der Zusatzversorgungskasse Anspruch auf Gewährung einer Beihilfe zum Altersruhegeld, zur Erwerbsminderungsrente oder zur Unfallrente oder erhebt die Witwe eines Arbeitnehmers oder ein

sonst Berechtigter Anspruch auf Gewährung des Sterbegeldes, so ist ein Antrag auf Gewährung einer dieser Leistungen schriftlich auf einem Vordruck der Kasse – unter Beantwortung der dort gestellten Fragen und unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen – zu stellen.

2. Dem Antrag auf Gewährung einer Leistung sind außer den nach § 5 Abschn. II des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk erforderlichen Unterlagen über den Nachweis der Wartezeit beizufügen:

- a) für die Beihilfe zum Altersruhegeld der vollständige Rentenbescheid des Versicherungsträgers,
 - b) für die Beihilfe zur Erwerbsminderungsrente der vollständige Rentenbescheid des Versicherungsträgers aus dem hervorgeht, dass und von welchem Zeitpunkt an der Versicherte Anspruch auf die gesetzliche Rente hat,
 - c) für die Beihilfe zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung der vollständige Rentenbescheid, aus dem sich eine Erwerbsminderung von mindestens 50 % ergibt,
 - d) für das Sterbegeld die Sterbeurkunde für den Versicherten.
- e) Beantragt der Versicherte die Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 5 Abschn. II Nr. 2 e) des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk, so hat er außerdem den Bescheid der in § 5 Abschn. II Nr. 2 e) genannten Kasse(n) über die Gewährung oder Ablehnung von Leistungen vorzulegen.

§ 6

Überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

1. Um die Durchführung der überbetrieblichen Ausbildung zu gewährleisten, ist jeder Auszubildende (§ 1 Nr. 3.2) vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses beim Berufsbildungswerk des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks e.V., Wiesbaden, zu melden.

2. Die Meldung ist vom ausbildenden Arbeitgeber auf einem vom Berufsbildungswerk zur Verfügung gestellten Formblatt unter Beifügung einer Ablichtung, Durchschrift oder beglaubigten Abschrift des von der Innung oder Handwerkskammer bestätigten Berufsausbildungsvertrages vorzunehmen.

3. Nach Erhalt der Meldung wird der Auszubildende beim Berufsbildungswerk erfasst und der zuständigen anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte gemeldet.

Die Einladungen zu den Lehrgängen der überbetrieblichen Ausbildung erfolgen direkt von der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte an den Ausbildungsbetrieb.

4. Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses (auch bei vorzeitiger Beendigung) erteilt das Berufsbildungswerk dem Auszubildenden eine Bescheinigung über die zurückgelegte Ausbildungszeit als Nachweis der Wartezeit für die Zusatzversorgung.

§ 7

Erstattung von Kosten überbetrieblicher Ausbildung

1. Das Berufsbildungswerk erstattet den Trägern der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten nach Prüfung der eingereichten Unterlagen und Nachweise die nach § 10 des Tarifvertrages über die Berufsbildung erstattungsfähigen Kosten.

Das Berufsbildungswerk kann mit den anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten vereinbaren, dass nach Vorlage des Haushaltsplanes (§ 10 Nr. 5 c) Tarifvertrag über die Berufsbildung) monatlich angemessene Abschlagszahlungen geleistet werden, die nach Eingang und Prüfung der Abschlussrechnung zu verrechnen sind.

2. Die Höhe der zu erstattenden Fahrtkosten (§ 11 Nr. 1 Tarifvertrag über die Berufsbildung) hat der Auszubildende der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte gegenüber zu belegen (z.B. mit Fahrkarte, Wochenkarte, Monatskarte) oder auf andere Art nachzuweisen.

Die anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätte hat die Fahrtkosten in Höhe des tariflichen Anspruches (§ 11 Nr. 1 Abs. 2 oder 3 des Tarifvertrages über die Berufsbildung) an den Auszubildenden zu zahlen.

Das Berufsbildungswerk erstattet die Fahrtkosten, wenn die anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätte nach Prüfung der Belege bzw. der Nachweise die Höhe der an die Auszubildenden gezahlten Fahrtkosten zusammen mit den Angaben über die Zahl der Ausbildungstagewerke und der Internatsunterbringung beim Berufsbildungswerk eingereicht hat. Das Berufsbildungswerk prüft die von der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte gemachten Angaben über die Höhe der Fahrtkosten.

3. Macht die anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätte von der in § 11 Nr. 1 Abs. 4 des Tarifvertrages über die Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk gegebenen Möglichkeit Gebrauch, so hat sie dem Auszubildenden mit der Einladung zu den überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen die erforderliche Fahrkarte zur Verfügung zu stellen.

Das Berufsbildungswerk erstattet der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte die Aufwendungen für den Erwerb der Fahrkarten.

4. Macht der ausbildende Arbeitgeber die Erstattung der Kosten der überbetrieblichen Ausbildung gemäß § 11 Nr. 2 des Tarifvertrages über die Berufsbildung geltend, so hat er die Höhe der tatsächlich gezahlten Gebühren nach-

zuweisen. Das Berufsbildungswerk prüft die eingereichten Nachweise und nimmt die Erstattung nach den gemäß § 24 Nr. 1 und 2 des Tarifvertrages über die Berufsbildung im Baugewerbe für die Ausbildungsstätte maßgeblichen Gebührensätze vor.

§ 8

Gewährung von Zuschüssen

1. Zuschüsse zu Fortbildungsmaßnahmen gemäß § 12 Nr. 1 des Tarifvertrages über die Berufsbildung werden den Teilnehmern nur auf Antrag gewährt.

Anträge sind innerhalb der vom Berufsbildungswerk festgelegten Frist zu stellen. Dem Antrag sind die vom Berufsbildungswerk für die jeweilige Maßnahme geforderten Nachweise (§ 12 Nr. 1 a) Tarifvertrag über die Berufsbildung) beizufügen.

Die Anträge werden in der Reihenfolge ihres Eingangs bearbeitet und im Rahmen der für die jeweilige Maßnahme zur Verfügung stehenden Mittel beschieden.

Um den Verwaltungsaufwand gering zu halten, soll das Berufsbildungswerk verspätet gestellte und unvollständige Anträge nicht bearbeiten oder ablehnen.

2. Anträge auf Zuschüsse zu Lehrlingswerbemaßnahmen (§ 12 Nr. 3 Tarifvertrag über die Berufsbildung) sind mindestens drei Monate vor Beginn der Maßnahme beim Berufsbildungswerk zu stellen.

Dem Antrag sind beizufügen:

- a) eine Beschreibung der durchzuführenden Maßnahme mit Angabe über deren Dauer und die Zielgruppe
- b) eine detaillierte Aufstellung über die insgesamt zu erwartenden Kosten mit Angaben über die zu erbringenden Eigenmittel des Trägers der Maßnahme und die Zuwendungen Dritter.

Die Anträge werden in der Reihenfolge ihres Eingangs bearbeitet und im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel beschieden.

3. Zuschüsse des Berufsbildungswerkes zu den Kosten der auswärtigen Unterbringung während des Berufsschulbesuches gemäß § 12 Nr. 6 des Tarifvertrages über die Berufsbildung werden den Auszubildenden nur auf Antrag gewährt.

Dem Antrag sind Belege beizufügen über

- die Anzahl der Übernachtungen,
- die Höhe der gezahlten Kosten für die Unterbringung,
- die Höhe der Zuwendung Dritter (Landesmittel).

Tritt der ausbildende Arbeitgeber gegenüber der Unterkunftsstätte in Vorlage, kann der Zuschuss, auf den der Auszubildende Anspruch hat, in dessen Namen auch an den Arbeitgeber ausgezahlt werden.

§ 9

Maßnahmen des Berufsbildungswerks

Führt das Berufsbildungswerk Maßnahmen zur Weiterbildung der Ausbilder, zur Qualifizierung von Begabten oder Benachteiligten (§ 12 Nr. 2 Tarifvertrag über die Berufsbildung) oder des internationalen Lehrlingsaustauschs (§ 12 Nr. 5 Tarifvertrag über die Berufsbildung) durch, so hat es den Beginn und die Dauer der Maßnahmen und die Zugangsvoraussetzungen den Interessenten rechtzeitig bekanntzugeben bzw. zu veröffentlichen.

§ 10

Verfahrensvereinfachungen, Gerichtsstand

1. Soweit die vorstehenden Bestimmungen technische Verfahrensvorschriften beinhalten, ist die Einzugsstelle bzw. das Berufsbildungswerk befugt, solche Bestimmungen zu treffen, die durch eine Vereinfachung des Verfahrens die günstigsten Wirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewährleisten.

2. Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Zusatzversorgungskasse und des Berufsbildungswerks gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Zusatzversorgungskasse und das Berufsbildungswerk sind der Sitz der Zusatzversorgungskasse bzw. des Berufsbildungswerks.

Gerichtsstand im Beitrittsgebiet (Artikel 3 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990) ist bis zum 31. Dezember 1994 Berlin.

§ 11

Inkrafttreten und Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 1997 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, jedoch erstmals zum 31. Dezember 2002 gekündigt werden.

Anlage 60

(zu § 18 Absatz 5)

Tarifvertrag über das Verfahren für die Zusatzversorgung und für die Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 12. September 1994, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 13. Januar 2005

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

2.1 Alle Betriebe des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks. Dies sind Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die unter anderem manuell oder maschinell die nachfolgenden Tätigkeiten ausüben:

Herstellen und Bearbeiten von Natur- und Betonwerkstein, Bekleidungen und Belägen,

Verlegen und Versetzen von Natursteinprodukten sowie – wenn diese Tätigkeiten nicht arbeitszeitlich überwiegend ausgeübt werden – Verlegen und Versetzen von Produkten aus anderen Materialien,

Restaurierungen und Antragsarbeiten in natürlichem und künstlichem Stein,

Reinigungs- und Imprägnierungsarbeiten,

Garten- und Landschaftsgestaltung in Natur- und Betonwerkstein,

alle im Rahmen des Grabmalherstellens, -bearbeitens und -versetzens anfallenden Arbeiten sowie

alle Bildhauerarbeiten, einschließlich der künstlerischen.

2.2 Betriebe, die unter Nr. 2.1 fallen, werden grundsätzlich als Ganzes erfasst. Werden in diesen Betrieben in selbständigen Betriebsabteilungen fachfremde Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht erfasst, wenn sie von einem spezielleren Tarifvertrag erfasst werden.

2.3 Nicht erfasst werden Betriebe des

a) Baugewerbes

b) Betonsteinhandwerks und Betonsteingewerbes

c) Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues und

d) Betriebe und Betriebsabteilungen der Naturwerkstein-Industrie, die Naturwerkstein gewinnen und/oder überwiegend industriell be- oder verarbeiten, wenn Naturstein in Serie, auf Vorrat und nicht individuell auf Bestellung zugeschnitten wird.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

3.1 Alle gewerblichen Arbeitnehmer sowie Techniker und Meister (§ 133 Abs. 2 Nr. 2 SGB VI), die gegen Entgelt beschäftigt werden.

3.2 Auszubildende, die in einem anerkannten Ausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung stehen und zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden.

§ 2

Verfahren

In Ausführung der Bestimmungen des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe vom 20. April 1994 und des Tarifvertrages über die Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 26. Juli 1991 in den jeweils geltenden Fassungen wird für die Zusatzversorgung und für die Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk folgendes Verfahren festgelegt:

§ 3 – Aufbringung der Mittel und Beitragseinzug

§ 4 – Lohnnachweiskarte

§ 5 – Gewährung der Zusatzversorgung

§ 6 – überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

§ 7 – Erstattung von Kosten überbetrieblicher Ausbildung

§ 8 – Gewährung von Zuschüssen

§ 3

Aufbringung der Mittel und Beitragseinzug

1. Der Arbeitgeber hat zur Aufbringung der Mittel für die tarifvertraglich festgelegten Leistungen an Zusatzversorgung und Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk einen Gesamtbetrag von 2,4 v.H. der Summe aus Bruttolöhnen und -gehältern aller Arbeitnehmer des Betriebes, die unter den persönlichen Geltungsbereich gem. § 1 Nr. 3.1 fallen, an die Einzugsstelle abzuführen.

Bruttolohn bzw. -gehalt sind

a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte oder die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttolohn bzw. das Bruttogehalt einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG versteuert werden,

b) der nach §§ 40a und 40b EStG pauschal zu versteuernde Bruttolohn, bzw. das Bruttogehalt mit Ausnahme des Beitrages für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer und des Arbeitgeberbeitrages zur Finanzierung der Tariflichen Zusatz-Rente (§ 2 Abs. 1 bis 4 des Tarifvertrages über eine Tarifliche Zusatz-Rente im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk).

2. Einzugsstelle ist die Zusatzversorgungskasse des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks VVaG als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien.

3. Der Einzugsstelle ist monatlich, spätestens bis zum 15. des folgenden Monats, auf einem Formblatt die Bruttolohn- und Bruttogehaltssumme (Nr. 1) jedes einzelnen Arbeitnehmers gem. § 1 Nr. 3.1 zu melden. Die Einzugsstelle stellt dem Arbeitgeber das Formblatt zur Verfügung. Auf dem Formblatt hat der Arbeitgeber außerdem anzugeben:

a) Name und Anschrift des Arbeitgebers sowie seine Betriebskontonummer.

b) Namen, Anschriften, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummer, soweit sie bereits vergeben wurde, und die Eintritts- oder Austrittsdaten der beschäftigten Arbeitnehmer.

c) Gesamtbetrag der monatlichen Bruttolohnsummen und der damit fällig gewordenen Beiträge aller Arbeitnehmer. Das Formblatt ist vom Arbeitgeber zu unterschreiben.

Der Arbeitgeber hat für Monate, für die keine Beiträge anfallen, bis zum 15. des nächsten Monats auf dem Formblatt Fehlanzeige zu erstatten.

Erst mit der vollständigen und richtigen Erteilung der genannten Auskünfte hat der Arbeitgeber seine Verpflichtungen zur Beitragsmeldung erfüllt.

4. Die Beiträge sind monatlich, spätestens bis zum 15. des folgenden Monats, zugunsten der Einzugsstelle einzuzahlen.

5. Mit der ordnungsgemäßen Abführung des Beitrages von 2,4 v.H. der Bruttolohn- und Bruttogehaltssumme an die Einzugsstelle hat der Arbeitgeber seine Verpflichtungen zur Beitragszahlung erfüllt.

6. Für die Zeit der gesetzlichen Dienstpflicht (Grundwehrdienst, Zivildienst, Grenzschutzdienst und freiwilliger zusätzlicher Wehrdienst im Sinne von § 6 b) Wehrdienstpflichtgesetz) gilt folgende Regelung:

a. Der Arbeitgeber teilt mit der monatlichen Meldung die Dauer, für die das Arbeitsverhältnis voraussichtlich ruht, mit. Die Beendigung der Dienstpflicht hat der Arbeitgeber mit der monatlichen Meldung, die dem Monat der Beendigung der Dienstpflicht folgt, der Kasse mitzuteilen. Nimmt der Arbeitgeber diese Meldungen nicht vor, ist der Arbeitnehmer berechtigt, sie selbst formlos abzugeben.

b. Der Arbeitgeber zahlt für die Zeit des Ruhens einen Beitrag für die Zusatzversorgung von monatlich 25,30 €. Beginnt oder endet der Ruhenszeitraum vor dem Monatsende, ist jeder Wochentag des Anfangs- bzw. Schlussmonats, der im Ruhenszeitraum liegt, mit 0,84 € zu bemessen.

c. Der Gesamtbetrag ist nach dem Ende des Ruhenszeitraums innerhalb eines Monats an die Kasse abzuführen. Mit rechtzeitiger Abtretung seines Erstattungsanspruchs nach § 14a Arbeitsplatzschutzgesetz an die Zusatzversorgungskasse hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung zur Beitragszahlung erfüllt. Die Abtretung ist auf dem Formblatt zu erklären und gemeinsam mit der Dienstzeitbescheinigung abzugeben.

d. Die Kasse stellt dem Arbeitgeber nach Eingang der Zahlung und der Meldung der Beendigung der Dienstpflicht ein Formular zur Beantragung der Erstattung der Dienstpflichtbeiträge zur Verfügung.

§ 4

Arbeitnehmerkontoauszug

Jedem Arbeitnehmer i. S. v. § 1 Ziff. 3.1 ist bis spätestens zum 30. Juni für das vergangene Jahr ein Arbeitnehmerkontoauszug durch die Zusatzversorgungskasse zu übersenden. Der Kontoauszug enthält für das vergangene Kalenderjahr folgende Daten:

- Beschäftigungszeit bzw. Zeiten der gesetzlichen Dienstpflicht im abgelaufenen Kalenderjahr
- Beitragspflichtiger Bruttolohn
- Eintrittsdatum

Wird nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses der ZVK nicht innerhalb von drei Monaten die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses zu einem Steinmetzbetrieb gemeldet, übersendet die ZVK den Arbeitnehmerkontoauszug an den Arbeitnehmer mit zusätzlichem Vermerk des Austrittsdatums.

§ 5

Gewährung der Zusatzversorgung

1. Erhebt der Arbeitnehmer bei der Zusatzversorgungskasse Anspruch auf Gewährung einer Beihilfe zum Altersruhegeld, zur Erwerbsminderungsrente oder zur Unfallrente oder erhebt die Witwe eines Arbeitnehmers oder ein

sonst Berechtigter Anspruch auf Gewährung des Sterbegeldes, so ist ein Antrag auf Gewährung einer dieser Leistungen schriftlich auf einem Vordruck der Kasse – unter Beantwortung der dort gestellten Fragen und unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen – zu stellen.

2. Dem Antrag auf Gewährung einer Leistung sind außer den nach § 5 Abschn. II des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk erforderlichen Unterlagen über den Nachweis der Wartezeit beizufügen:

- a) für die Beihilfe zum Altersruhegeld der vollständige Rentenbescheid des Versicherungsträgers,
 - b) für die Beihilfe zur Erwerbsminderungsrente der vollständige Rentenbescheid des Versicherungsträgers aus dem hervorgeht, dass und von welchem Zeitpunkt an der Versicherte Anspruch auf die gesetzliche Rente hat,
 - c) für die Beihilfe zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung der vollständige Rentenbescheid, aus dem sich eine Erwerbsminderung von mindestens 50 % ergibt,
 - d) für das Sterbegeld die Sterbeurkunde für den Versicherten.
- e) Beantragt der Versicherte die Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 5 Abschn. II Nr. 2 e) des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk, so hat er außerdem den Bescheid der in § 5 Abschn. II Nr. 2 e) genannten Kasse(n) über die Gewährung oder Ablehnung von Leistungen vorzulegen.

§ 6

Überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

1. Um die Durchführung der überbetrieblichen Ausbildung zu gewährleisten, ist jeder Auszubildende (§ 1 Nr. 3.2) vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses beim Berufsbildungswerk des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks e.V., Wiesbaden, zu melden.

2. Die Meldung ist vom ausbildenden Arbeitgeber auf einem vom Berufsbildungswerk zur Verfügung gestellten Formblatt unter Beifügung einer Ablichtung, Durchschrift oder beglaubigten Abschrift des von der Innung oder Handwerkskammer bestätigten Berufsausbildungsvertrages vorzunehmen.

3. Nach Erhalt der Meldung wird der Auszubildende beim Berufsbildungswerk erfasst und der zuständigen anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte gemeldet.

Die Einladungen zu den Lehrgängen der überbetrieblichen Ausbildung erfolgen direkt von der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte an den Ausbildungsbetrieb.

4. Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses (auch bei vorzeitiger Beendigung) erteilt das Berufsbildungswerk dem Auszubildenden eine Bescheinigung über die zurückgelegte Ausbildungszeit als Nachweis der Wartezeit für die Zusatzversorgung.

§ 7

Erstattung von Kosten überbetrieblicher Ausbildung

1. Das Berufsbildungswerk erstattet den Trägern der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten nach Prüfung der eingereichten Unterlagen und Nachweise die nach § 10 des Tarifvertrages über die Berufsbildung erstattungsfähigen Kosten.

Das Berufsbildungswerk kann mit den anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätten vereinbaren, dass nach Vorlage des Haushaltsplanes (§ 10 Nr. 5 c) Tarifvertrag über die Berufsbildung) monatlich angemessene Abschlagszahlungen geleistet werden, die nach Eingang und Prüfung der Abschlussrechnung zu verrechnen sind.

2. Die Höhe der zu erstattenden Fahrtkosten (§ 11 Nr. 1 Tarifvertrag über die Berufsbildung) hat der Auszubildende der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte gegenüber zu belegen (z.B. mit Fahrkarte, Wochenkarte, Monatskarte) oder auf andere Art nachzuweisen.

Die anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätte hat die Fahrtkosten in Höhe des tariflichen Anspruches (§ 11 Nr. 1 Abs. 2 oder 3 des Tarifvertrages über die Berufsbildung) an den Auszubildenden zu zahlen.

Das Berufsbildungswerk erstattet die Fahrtkosten, wenn die anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätte nach Prüfung der Belege bzw. der Nachweise die Höhe der an die Auszubildenden gezahlten Fahrtkosten zusammen mit den Angaben über die Zahl der Ausbildungstagewerke und der Internatsunterbringung beim Berufsbildungswerk eingereicht hat. Das Berufsbildungswerk prüft die von der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte gemachten Angaben über die Höhe der Fahrtkosten.

3. Macht die anerkannte überbetriebliche Ausbildungsstätte von der in § 11 Nr. 1 Abs. 4 des Tarifvertrages über die Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk gegebenen Möglichkeit Gebrauch, so hat sie dem Auszubildenden mit der Einladung zu den überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen die erforderliche Fahrkarte zur Verfügung zu stellen.

Das Berufsbildungswerk erstattet der anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte die Aufwendungen für den Erwerb der Fahrkarten.

4. Macht der ausbildende Arbeitgeber die Erstattung der Kosten der überbetrieblichen Ausbildung gemäß § 11 Nr. 2 des Tarifvertrages über die Berufsbildung geltend, so hat er die Höhe der tatsächlich gezahlten Gebühren nach-

zuweisen. Das Berufsbildungswerk prüft die eingereichten Nachweise und nimmt die Erstattung nach den gemäß § 24 Nr. 1 und 2 des Tarifvertrages über die Berufsbildung im Baugewerbe für die Ausbildungsstätte maßgeblichen Gebührensätze vor.

§ 8

Gewährung von Zuschüssen

1. Zuschüsse zu Fortbildungsmaßnahmen gemäß § 12 Nr. 1 des Tarifvertrages über die Berufsbildung werden den Teilnehmern nur auf Antrag gewährt.

Anträge sind innerhalb der vom Berufsbildungswerk festgelegten Frist zu stellen. Dem Antrag sind die vom Berufsbildungswerk für die jeweilige Maßnahme geforderten Nachweise (§ 12 Nr. 1 a) Tarifvertrag über die Berufsbildung) beizufügen.

Die Anträge werden in der Reihenfolge ihres Eingangs bearbeitet und im Rahmen der für die jeweilige Maßnahme zur Verfügung stehenden Mittel beschieden.

Um den Verwaltungsaufwand gering zu halten, soll das Berufsbildungswerk verspätet gestellte und unvollständige Anträge nicht bearbeiten oder ablehnen.

2. Anträge auf Zuschüsse zu Lehrlingswerbemaßnahmen (§ 12 Nr. 3 Tarifvertrag über die Berufsbildung) sind mindestens drei Monate vor Beginn der Maßnahme beim Berufsbildungswerk zu stellen.

Dem Antrag sind beizufügen:

- a) eine Beschreibung der durchzuführenden Maßnahme mit Angabe über deren Dauer und die Zielgruppe
- b) eine detaillierte Aufstellung über die insgesamt zu erwartenden Kosten mit Angaben über die zu erbringenden Eigenmittel des Trägers der Maßnahme und die Zuwendungen Dritter.

Die Anträge werden in der Reihenfolge ihres Eingangs bearbeitet und im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel beschieden.

3. Zuschüsse des Berufsbildungswerkes zu den Kosten der auswärtigen Unterbringung während des Berufsschulbesuches gemäß § 12 Nr. 6 des Tarifvertrages über die Berufsbildung werden den Auszubildenden nur auf Antrag gewährt.

Dem Antrag sind Belege beizufügen über

- die Anzahl der Übernachtungen,
- die Höhe der gezahlten Kosten für die Unterbringung,
- die Höhe der Zuwendung Dritter (Landesmittel).

Tritt der ausbildende Arbeitgeber gegenüber der Unterkunftsstätte in Vorlage, kann der Zuschuss, auf den der Auszubildende Anspruch hat, in dessen Namen auch an den Arbeitgeber ausgezahlt werden.

§ 9

Maßnahmen des Berufsbildungswerks

Führt das Berufsbildungswerk Maßnahmen zur Weiterbildung der Ausbilder, zur Qualifizierung von Begabten oder Benachteiligten (§ 12 Nr. 2 Tarifvertrag über die Berufsbildung) oder des internationalen Lehrlingsaustauschs (§ 12 Nr. 5 Tarifvertrag über die Berufsbildung) durch, so hat es den Beginn und die Dauer der Maßnahmen und die Zugangsvoraussetzungen den Interessenten rechtzeitig bekanntzugeben bzw. zu veröffentlichen.

§ 10

Verfahrensvereinfachungen, Gerichtsstand

1. Soweit die vorstehenden Bestimmungen technische Verfahrensvorschriften beinhalten, ist die Einzugsstelle bzw. das Berufsbildungswerk befugt, solche Bestimmungen zu treffen, die durch eine Vereinfachung des Verfahrens die günstigsten Wirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewährleisten.

2. Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Zusatzversorgungskasse und des Berufsbildungswerks gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Zusatzversorgungskasse und das Berufsbildungswerk sind der Sitz der Zusatzversorgungskasse bzw. des Berufsbildungswerks.

Gerichtsstand im Beitrittsgebiet (Artikel 3 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990) ist bis zum 31. Dezember 1994 Berlin.

§ 11

Inkrafttreten und Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 1997 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, jedoch erstmals zum 31. Dezember 2002 gekündigt werden.

Bemessungsgrundlagen für die Sozialkassenverfahren im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk

Anlage 61
(zu § 19 Absatz 1)

Auszug aus dem

Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 24. Mai 2000, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 2. Dezember 2009

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

2.1 Alle Betriebe des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks.

Dies sind Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die unter anderem manuell oder maschinell die nachfolgenden Tätigkeiten ausüben:

Herstellen und Bearbeiten von Natur- und Betonwerkstein, Bekleidungen und Belägen,

Verlegen und Versetzen von Natursteinprodukten und Produkten aus Verbundwerkstoffen, soweit sie teilweise aus Naturstein bestehen, sowie – wenn diese Tätigkeiten nicht arbeitszeitlich überwiegend ausgeübt werden – Verlegen und Versetzen von Produkten aus anderen Materialien,

Restaurierungen und Antragsarbeiten in natürlichem und künstlichem Stein,

Reinigungs- und Imprägnierungsarbeiten sowie Konservierungsarbeiten,

Garten- und Landschaftsgestaltung in Natur- und Betonwerkstein, alle im Rahmen des Grabmalherstellens, -bearbeitens und -versetzens anfallenden Arbeiten sowie alle Bildhauerarbeiten einschließlich der künstlerischen.

2.2 Betriebe, die unter Ziffer 2.1 fallen, werden grundsätzlich als Ganzes erfasst. Werden in diesen Betrieben in selbständigen Betriebsabteilungen fachfremde Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht erfasst, wenn sie von einem spezielleren Tarifvertrag erfasst werden.

2.3 Nicht erfasst werden Betriebe des

a) Baugewerbes,

b) Betonsteinhandwerks und Betonsteingewerbes

c) Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues und

d) Betriebe und Betriebsabteilungen der Naturwerkstein-Industrie, die Naturwerkstein gewinnen und/oder überwiegend industriell be- oder verarbeiten.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Gewerbliche Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

[...]

§ 3

Arbeitszeit

1. Regelmäßige Arbeitszeit

1.1 Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit, ausschließlich der Pausen, beträgt wöchentlich 39 Stunden.

Sie ist auf fünf Werktage, Montag bis Freitag, zu verteilen.

1.2 Durch Witterungseinflüsse ausfallende Arbeitsstunden können ohne Mehrarbeitszuschlag innerhalb der folgenden 12 Werktage nachgeholt werden.

1.3 Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie der Ruhepausen sind vom Arbeitgeber mit der betrieblichen Interessenvertretung unter Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes festzulegen, wobei die betrieblichen Erfordernisse zu berücksichtigen sind. Die Arbeitszeit an den einzelnen Wochentagen kann dabei gleichmäßig oder ungleichmäßig auf die einzelnen Arbeitstage verteilt werden (betriebliche Arbeitszeit).

1.4 Die Arbeitszeit der Jugendlichen richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

1.5 Bei 3-Schichten-Arbeit ist ohne Lohnabzug eine bezahlte Pause von mindestens ½ Stunde einzulegen.

1.6 Umkleiden und Waschen gelten nicht als Arbeitszeit. Die notwendige Zeit zum Ordnen des Geschirrs und Werkzeugs sowie das Aufräumen der Arbeitsstelle gehört zur regelmäßigen Arbeitszeit.

1.7 Bei Arbeiten mit einer außergewöhnlichen Verschmutzung ist für die Körperreinigung vor den Pausen und vor Beendigung der Arbeitszeit bis zu 15 Minuten bezahlte Waschzeit zu gewähren.

1.8 Die Arbeitszeit der Arbeitnehmer beginnt und endet an der Arbeitsstelle. Die Arbeitsstelle ist der Ort an dem die Tätigkeit für den Betrieb aufgenommen wird.

2. Arbeitszeitkonto und flexible Arbeitszeit

2.1 In Betrieben kann vereinbart werden, zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung ein Arbeitszeitkonto zu führen. Das Arbeitszeitkonto dient in der Regel dazu, witterungsbedingte Kündigungen (§ 4) zu vermeiden.

Auf dem Arbeitszeitkonto wird die abweichend von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geleistete Arbeitszeit erfasst:

a) Gutstunden (vorgearbeitete Arbeitszeit) bzw.

b) Minusstunden (nachzuarbeitende Arbeitszeit).

2.2 Wöchentlich können bis zu 6 Stunden zuschlagsfrei vorgearbeitet werden. Darüber hinaus geleistete Gutstunden sind zuschlagspflichtig (§ 3 Ziff. 4); der Arbeitnehmer kann dann wählen, ob der Zuschlag in Zeit dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben oder mit der nächsten Lohnzahlung ausgezahlt wird.

2.3 Das Arbeitszeitkonto darf höchstens 136 Gutstunden bzw. 20 Minusstunden aufweisen. Ab der 137. Stunde ist die Vergütung für mehrgearbeitete Stunden mit der nächsten Lohnzahlung und mit Mehrarbeitszuschlag (§ 3 Ziff. 4) auszusahlen.

2.4 Der jeweils aktuelle Stand des Arbeitszeitkontos (Gut- bzw. Minusstunden) ist mit der monatlichen Lohnabrechnung (§ 5) separat nachzuweisen.

2.5 Die Gutstunden des Arbeitszeitkontos sind grundsätzlich zum 31. März eines jeden Kalenderjahres auszugleichen (auf Null zu stellen); für Gutstunden, die bis zum Stichtag nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, ist die Vergütung mit Mehrarbeitszuschlag (§ 3 Ziff. 4) auszusahlen.

2.6 Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Betrieb aus, ist das Arbeitszeitkonto auszugleichen. Für Gutstunden, die bis zum Ausscheiden nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, ist die Vergütung mit Mehrarbeitszuschlag (§ 3 Ziff. 4) mit der letzten Lohnzahlung auszusahlen. Beim Tode des Arbeitnehmers sind Guthaben an die Erben auszusahlen; bei mehreren Anspruchsberechtigten kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen Erbberechtigten zahlen.

2.7 Bei Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit sind die Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit (§ 3 Ziff. 4) mit der nächsten Lohnzahlung auszusahlen; alternativ ist möglich, die Zuschläge in Zeit dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.

2.8 Durch den Arbeitgeber ist in geeigneter Weise auf seine Kosten sicherzustellen, dass das Guthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann, insbesondere durch Bankbürgschaft, Versicherung, Sperrkonto mit treuhänderischen Pfandrechten oder Hinterlegung bei einer geeigneten Einrichtung der Tarifvertragsparteien.

Die Absicherung des Guthabens muss, sofern der Betrag nicht nach Abführung von Steuern und Sozialaufwand als Nettolohn zurückgestellt wird, den Bruttolohn und 23 % des Bruttolohnes für den Sozialaufwand umfassen. Auf Verlangen der betrieblichen Interessenvertretung oder des Arbeitnehmers ist diesen gegenüber die Absicherung des Ausgleichskontos nachzuweisen. Erfolgt dieser Nachweis nicht, so ist das Guthaben an den Arbeitnehmer auszusahlen; die Vereinbarung über die betriebliche Arbeitszeitverteilung tritt zu diesem Zeitpunkt außer Kraft.

2.9 Ansprüche aus dem Arbeitszeitkonto unterliegen den Ausschlussfristen entsprechend ihrer Fälligkeit.

3. Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

3.1 Die Leistung von Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit soll auf betrieblich bedingte Ausnahmefälle beschränkt bleiben und wird vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat im gesetzlichen Rahmen geregelt.

3.2 Mehrarbeit ist die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit, sofern nicht nach Ziffer 2 verfahren wird.

Mehrarbeit gemäß Ziffer 4.1.1 kann nach Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer in Freizeit abgegolten werden.

3.3 Nachtarbeit ist die Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr.

3.4 Als Sonn- und Feiertagsarbeit gilt die an diesen Tagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.

3.5 Schichtarbeit ist auf Verlangen des Arbeitgebers im Einverständnis mit dem Betriebsrat zu leisten.

4. Zuschläge

4.1 Als Zuschläge sind zu zahlen:

4.1.1 Für Mehrarbeit 25 %,

4.1.2 für Nachtarbeit 35 %,

4.1.3 für Nachtarbeit als Schichtarbeit 10 %,

4.1.4 für Sonntagsarbeit 50 %,

4.1.5 für Arbeiten an lohnzahlungspflichtigen Feiertagen 100 %,

4.1.6 für Arbeiten am Neujahrstag, dem 1. Oster-, 1. Pfingstfeiertag, den Weihnachtsfeiertagen und am 1. Mai 150 %.

4.2 Fallen mehrere Zuschläge zusammen, so sind alle zu zahlen. Die Zuschläge werden je nach Entlohnungsart aus den vereinbarten Stundenlöhnen errechnet, d.h. bei Zeitlohn aus dem tatsächlich gezahlten Stundenlohn, bei Akkord- oder Prämienlohn aus dem Akkord- oder Prämien Durchschnitt pro Stunde.

4.3 Der 24. Dezember und der 31. Dezember sind arbeitsfrei und werden mit jeweils einem halben Urlaubstag verrechnet, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen.

§ 4

Arbeitszeit und Arbeitsversäumnis

1. Allgemeiner Grundsatz

Soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist, wird nur die wirklich geleistete Arbeitszeit bezahlt.

2. Arbeitsausfall durch Betriebsstörung

2.1 Wird die Arbeit durch Betriebsstörung unterbrochen, so sind die Arbeitnehmer anderweitig im Betrieb zu beschäftigen.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm zugewiesene Arbeit im Betrieb zu leisten.

2.2 Wenn anderweitige Beschäftigung nicht möglich ist, so ist dem Arbeitnehmer der Verdienstausschlag bis zum Ablauf der täglichen betrieblich geregelten Arbeitszeit zu bezahlen.

3. Arbeitsausfall infolge Schlechtwetters

3.1 Wird die Fortsetzung von Arbeiten am Bau oder bei Tätigkeiten, die ausschließlich im Freien ausgeübt werden, aus zwingenden Witterungsgründen in der Zeit vom 15. November bis 15. März unmöglich, so kann das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers, der überwiegend am Bau oder im Freien beschäftigt war, mit Zustimmung des Betriebsrates bei Einhaltung einer Kündigungsfrist von 1 Tag beendet werden, wenn in der Werkstatt keine produktiven Arbeitsmöglichkeiten vorhanden sind. Über die Frage, ob die Arbeit mit Rücksicht auf die Witterung einzustellen, fortzusetzen oder wiederaufzunehmen ist, entscheidet der Arbeitgeber nach pflichtgemäßem Ermessen und Beratung mit dem Betriebsrat.

Eine witterungsbedingte Kündigung kann erst ausgesprochen werden, wenn das Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto erschöpft ist.

Dem Arbeitnehmer ist der ausfallende Lohn nach Maßgabe der betrieblich geregelten Arbeitszeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu vergüten, auch wenn vom Arbeitgeber auf eine Arbeitsbereitschaft verzichtet wurde.

Ein Vergütungsanspruch für den dem Kündigungsablauf folgenden Tag entfällt mit Ausnahme des Anspruchs auf Erstattung der Kosten für bereits gelöste Zeitkarten öffentlicher Verkehrsmittel.

3.2 Bei Arbeitsunterbrechung durch Witterungseinfluss ist, wenn anderweitige Beschäftigung oder Nacharbeit nach Entscheidung der Betriebsleitung (Ziffer 3.1) nicht möglich ist, der ausfallende Lohn bis zum Ablauf der täglichen Arbeitszeit zu vergüten.

Ist die Schicht so rechtzeitig abgesagt, dass der Arbeitsausfall dem Arbeitnehmer schon vor Antritt des Weges zur Arbeitsstelle bekannt ist, so entfällt der Vergütungsanspruch für den nächstfolgenden Arbeitstag mit Ausnahme des Anspruchs auf Erstattung der Kosten für bereits gelöste Zeitkarten.

3.3 Ist das Arbeitsverhältnis gemäß Ziffer 3.1 beendet worden, hat der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Wiedereinstellung, sobald die Witterungsverhältnisse dies zulassen.

3.4 Das Arbeitsverhältnis gilt als nicht unterbrochen. Arbeitsvertragliche Regelungen bestehen uneingeschränkt fort.

[...]

5. Freistellung aus familiären Gründen

Der Arbeitnehmer ist unter Fortzahlung seines Lohnes in folgenden Fällen von der Arbeit freizustellen:

- | | |
|---|----------------|
| 5.1 bei Tod des Ehegatten oder der Kinder einschließlich des Bestattungstages für | 2 Arbeitstage, |
| 5.2 bei Tod von Eltern, Schwiegereltern oder Geschwistern einschließlich des Bestattungstages für | 1 Arbeitstag, |
| 5.3 bei eigener Eheschließung für | 2 Arbeitstage, |
| 5.4 aus Anlass der Entbindung der Lebensgefährtin in häuslicher Gemeinschaft | 1 Arbeitstag. |

6. Freistellung aus besonderen Gründen

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortzahlung seines Lohnes für die tatsächlich zur Erledigung der Angelegenheit benötigten Zeit, höchstens jedoch bis zur Dauer der betriebsüblichen, regelmäßigen Arbeitszeit bei

6.1 erstmaligem Aufsuchen des Arztes, sofern die Behandlung während der Arbeitszeit erforderlich ist, ausgenommen sind Dauerbehandlungen;

6.2 Vorladungen vor Gericht oder ähnlichen Behörden, sofern dafür keine Entschädigung gezahlt wird und sofern der Arbeitnehmer nicht als Beschuldigter oder als Partei im Zivilprozess geladen ist.

[...]

§ 5

Lohn

1. Allgemeine Lohnbestimmungen

[...]

1.3 Facharbeiter ist, wer für die auszuübende Tätigkeit die Abschlussprüfung (Gesellenprüfung) bestanden hat.

1.4 Die in Ziffer 1.3 genannten Gesellen erhalten im ersten Jahr ihrer tatsächlichen Beschäftigung in Steinmetz- oder Steinbildhauerbetrieben nach erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung 90 % des Tariflohnes des entsprechenden Gesellen.

2. Lohn nach abgeschlossener Ausbildung

Der Arbeitnehmer, dessen Ausbildungsvertragszeit (Lehrzeitdauer) gemäß der Ausbildungsordnung abgelaufen ist und der noch keine Abschlussprüfung abgelegt hat, hat Anspruch auf den Steinmetzhelferlohn mit der Maßgabe, dass bei Bestehen der Abschlussprüfung (Gesellenprüfung), sofern diese ohne Verschulden des Auszubildenden verzögert wurde, die Differenz zwischen dem Steinmetzhelferlohn und dem Gesellenlohn gemäß Ziffer 1.4 nachzuzahlen ist.

3. Lohn jugendlicher Arbeitnehmer

Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung erhalten mindestens bis zum

17. Lebensjahr 70 %,

18. Lebensjahr 80 %,

19. Lebensjahr 90 %,

nach vollendetem 19. Lebensjahr 100 %

des Tariflohnes des entsprechenden Steinmetzhelfers.

4. Lohn aus auswärtiger Beschäftigung

Bei Arbeiten außerhalb des Betriebssitzes bzw. Einstellungsortes ist, sofern die Arbeitsstelle in einem tarifföheren Ort liegt, der für diesen Ort zuständige Lohn zu bezahlen.

Bei tarifniedrigerem Ort ist der für den Betriebssitz bzw. Einstellungsort geltende Lohn zu zahlen.

5. Ort und Zeitpunkt der Lohnzahlung

Das Entgelt für geleistete Arbeit ist grundsätzlich monatlich so zu zahlen, dass der Arbeitnehmer bis zum 10. Tag des Folgemonats darüber verfügen kann.

6. Lohnabrechnung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer nach Abschluss der Lohnperiode eine genaue schriftliche Abrechnung über geleistete Stunden, Lohn, Zulagen und Abzüge bis zum 10. Tag des Folgemonats zu geben, sofern er über entsprechende Aufzeichnungen des Arbeitnehmers verfügt.

[...]

8. Abgeltungsverbot

Die Abgeltung von Zuschlägen und Zulagen durch erhöhten Lohn oder erhöhte Leistungswerte ist unzulässig.

§ 6

Lohngruppen

Es werden folgende Lohngruppen und Vergütungsrelationen festgesetzt:

1. Steinbildhauer, Bildhauer

2. Vorarbeiter

Vorarbeiter ist, wer beauftragt ist, Aufsicht über andere Mitarbeiter zu führen.

3. Steinmetzen und Schrifthauer, Versetzer, Fräser soweit sie aus dem Steinmetzberuf kommen

4. Steinschleifer

5. Steinmetzgesellen im ersten Jahr der Tätigkeit

6. Versetzer und Fräser, soweit sie aus anderen Berufen kommen

7. Steinmetzhelfer

a. nach zwölf Monaten Beschäftigung im Steinmetzhandwerk

b. in den ersten zwölf Monaten der Beschäftigung im Steinmetzhandwerk

§ 7

Erschwerniszuschläge

Für Arbeiten, die die gewöhnliche Arbeitsbelastung erheblich übersteigen, weil sie unter gesundheitsgefährdenden Umständen zu erbringen oder besonders anstrengend ist, erhält der Arbeitnehmer einen Zuschlag von 15%.

§ 8

Vergütung für Mehraufwand bei Entsendung

1. Allgemeines

Der Arbeitnehmer kann auf allen Bau- oder sonstigen Arbeitsstellen des Betriebes eingesetzt werden, auch auf solchen, die er von seiner Wohnung nicht an jedem Arbeitstag erreichen kann.

Als Betrieb gilt die Hauptverwaltung, die Niederlassung, die Filiale, die Zweigstelle, oder die sonstige Vertretung des Arbeitgebers, in der der Arbeitnehmer eingestellt wurde.

Unterhält der Arbeitnehmer mehrere Wohnungen, so gilt im Nachfolgenden stets die der Bau- oder sonstigen Arbeitsstelle nächstgelegene Wohnung.

2. Grundsatz

Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber auf eine Baustelle entsandt werden und denen hierdurch höhere Aufwendungen entstehen, als würden sie im Betrieb arbeiten, erhalten diesen Mehraufwand wie folgt erstattet.

3. Bau- oder Arbeitsstellen mit täglicher Heimfahrt

3.1 Wegezeitvergütung

3.1.1 Ist die Baustelle ab Wohnort oder Sammelstelle unter normalen Umständen nur in mehr als 0,5 Stunde Fahrzeit – bei kürzester Wegstrecke und entweder bei Benutzung des preisgünstigsten öffentlichen Verkehrsmittels oder eines vom Arbeitnehmer oder Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Kraftfahrzeugs – zu erreichen, ist die Zeit, die über 0,5 Stunde hinausgeht, mit dem tariflichen Stundenlohn zu bezahlen.

3.1.2 Soweit die Wege zur und von der Baustelle in die Arbeitszeit fallen, ist die Wegezeit als Arbeitszeit zu bezahlen.

3.2 Fahrtkostenabgeltung

3.2.1 Der Arbeitnehmer hat – gleichgültig, wie er den Weg zurücklegt – Anspruch auf Zahlung des Preises für das preisgünstigste öffentliche Verkehrsmittel, der über den Preis zum Erreichen des Betriebes hinausgeht.

3.2.2 Benutzt der Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber für die Fahrt zur Bau- oder Arbeitsstelle (Hin- und Rückfahrt) ein von ihm zur Verfügung gestelltes Fahrzeug, so erfolgt die Fahrtkostenabgeltung durch Zahlung eines Kilometergeldes. Es beträgt je Arbeitstag und gefahrenen Kilometer 0,30 €, wenn ein Personenkraftwagen benutzt wird bzw. 0,15 € wenn ein Zweirad benutzt wird.

3.2.3 Der Anspruch auf Fahrtkostenabgeltung besteht nicht, wenn die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung mit einem vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Fahrzeug gegeben ist.

3.3 Begrenzung der Wegezeitvergütung und Fahrtkostenabgeltung

Die Wegezeitvergütung und Fahrtkostenabgeltung ist auf die maximale Höhe der Auslösung begrenzt.

4. Bau- oder Arbeitsstellen ohne tägliche Heimfahrt

4.1 Anspruch auf Auslösung

4.1.1 Der Arbeitnehmer, der auf einer Baustelle tätig ist und dem die tägliche Rückkehr zur Wohnung nicht zuzumuten ist, hat Anspruch auf Auslösung zur Abgeltung besonderer Kosten für seinen Mehraufwand.

Der Arbeitgeber stellt die Unterkunft für auswärtige Übernachtung und trägt die Kosten in voller Höhe. Für die Beschaffenheit der Unterkünfte gelten die Bestimmungen des § 120 der Gewerbeordnung.

Im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber kann der Arbeitnehmer für die Unterkunft selbst sorgen.

4.1.2 Die tägliche Rückkehr gilt als zumutbar, wenn der Zeitaufwand für den einzelnen Weg von der Wohnung zur Baustelle bzw. Baustelle zur Wohnung unter normalen Umständen – bei kürzester Wegstrecke und entweder bei Benutzung des preisgünstigsten öffentlichen Verkehrsmittels oder eines vom Arbeitnehmer oder vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Fahrzeugs – nicht mehr als 1,5 Stunden beträgt.

4.1.3 Der Anspruch auf die arbeitstägliche Auslösung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer auch tatsächlich außerhalb seiner Wohnung übernachtet.

4.2 Höhe der Auslösung

4.2.1 Wird dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber kostenlose Unterkunft gestellt, beträgt die Höhe der Auslösung für Mehraufwand 1,5 Tarifecklöhne für jeden geleisteten Arbeitstag.

4.2.2 Wird für die Unterkunft gemäß 4.1.1 selbst gesorgt, beträgt die Höhe der Auslösung 3,5 Tarifecklöhne für jeden geleisteten Arbeitstag

4.2.3 Fällt in die Zeit, in der der Arbeitnehmer Anspruch auf Auslösung hat (z.B. Dienstag, Mittwoch oder Donnerstag), ein gesetzlicher Feiertag am Arbeitsort und der Arbeitnehmer verbleibt am Ort der Baustelle, so steht ihm auch für diesen Feiertag die Auslösung zu.

4.2.4 Ist der Arbeitnehmer in der Zeit, in der er Anspruch auf Auslösung hat (z.B. Dienstag, Mittwoch oder Donnerstag), arbeitsunfähig krank und der Arbeitnehmer verbleibt am Ort der Baustelle, so steht ihm auch für diese Zeit die Auslösung zu.

4.3 Reisezeitvergütung und Fahrtkostenabgeltung

Bei Beginn und bei Beendigung der Tätigkeit auf der Baustelle ist dem Arbeitnehmer die Reisezeit gemäß 3.1 zu vergüten, sowie die Fahrtkosten gemäß 3.2 zu erstatten.

4.4 Wochenendheimfahrten

Für jede Heimfahrt von der Baustelle zur Wohnung – jedoch maximal einmal pro Woche – erhält der Arbeitnehmer zusätzlich zur Auslösung pro An- und Abreisetag die Erstattung der Fahrtkosten gemäß 3.2. Ein darüber hinausgehender Anspruch besteht nicht. Bei Entfernungen über 400 km zwischen Wohnung und Arbeitsstelle besteht die Möglichkeit, unter Fortzahlung der Auslösung gemäß Ziffer 4 am Ort der Baustelle zu verbleiben.

4.5 Fortfall von Auslösungsanspruch

Der Anspruch auf Auslösung entfällt:

4.5.1 für Tage, an denen der Arbeitnehmer ganz oder teilweise schuldhaft die Arbeit versäumt,

4.5.2 bei Aufnahme des Arbeitnehmers in ein Krankenhaus mit dem Tag der Einlieferung.

5. Steuer- und Sozialversicherungsvorschriften

Auslösung, Reise- und Wegezeitvergütungen sowie Fahrtkostenerstattung sind nur insoweit steuer- und sozialversicherungsfrei, als sie die jeweils gültigen gesetzlichen Pauschalbeträge nicht übersteigen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die zulässigen Pauschalbeträge bei der Lohnabrechnung in Ansatz zu bringen.

§ 9

Urlaub

1. Der Jahresurlaubsanspruch der Arbeitnehmer beträgt 30 Arbeitstage.

[...]

6. Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer

6.1 für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;

6.2 wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;

6.3 wenn er nach erfüllter Wartezeit im Kalenderjahr aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet und die Gewährung des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs (24 Werktage) nicht unterschritten wird.

[...]

8. Urlaubsentgelt

Das Urlaubsentgelt je Urlaubstag errechnet sich wie folgt:

8.1 Der Bruttolohn der letzten 6 Monate wird durch die Zahl 125 (Divisor) geteilt.

8.2 Bei kürzerer Betriebszugehörigkeit als 6 Monate beträgt der Divisor 21 je Monat.

8.3 Krankheitstage, für die keine Lohnfortzahlung geleistet wird sowie entschuldigte Fehltage sind jeweils von der Zahl 125 oder 21 abzuziehen.

8.4 Während des Urlaubs tritt das Urlaubsentgelt im Sinne des Sozialversicherungs- und Steuerrechts an die Stelle des Lohnes.

9. Auszahlung des Urlaubsentgelts

Das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld kann nur gefordert und ausbezahlt werden, wenn

9.1 der Arbeitnehmer seinen Jahresurlaub tatsächlich antritt,

9.2 der Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausscheidet,

9.3 Hinterbliebene im Todesfall des Arbeitnehmers ihre Erbberechtigung nachweisen.

[...]

§ 10

Zusätzliches Urlaubsgeld

1. Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld

Der Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld besteht nach einer 12monatigen Betriebszugehörigkeit.

2. Höhe des zusätzlichen Urlaubsgeldes

Alle gewerblichen Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, erhalten ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von

- 15,34 € pro Urlaubstag in den Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein
- 9,20 € pro Urlaubstag in den Bundesländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Sachsen, Thüringen.

3. Anteiliger Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld

Scheidet ein Arbeitnehmer aus Gründen, die nicht in seiner Person liegen, innerhalb des Urlaubsjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, hat er Anspruch auf 1/12 des zusätzlichen Urlaubsgeldes für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

Zuviel gezahltes zusätzliches Urlaubsgeld kann anteilmäßig zurückgefordert bzw. unter Berücksichtigung der Pfändungsfreigrenze angerechnet werden.

4. In den Urlaubsjahren 2010, 2011 und 2012 haben alle Arbeitnehmer bis zum 55. Lebensjahr an Stelle des Anspruchs auf das zusätzliche Urlaubsgeld einen Anspruch auf Zahlung des gleichen Betrages in die Tarifliche Zusatzrente, wenn ein entsprechender Vertrag zur Entgeltumwandlung geschlossen wurde oder im Urlaubsjahr abgeschlossen wird. Diese Regelung entfällt mit Ablauf des Urlaubsjahres 2012 ersatzlos.

[...]

§ 19

Inkrafttreten und Laufdauer

Dieser Rahmentarifvertrag tritt am 1. Juli 2000 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende des Kalenderjahres, erstmals zum 31. Dezember 2010, schriftlich gekündigt werden.

Anlage 62

(zu § 19 Absatz 2)

Auszug aus dem

Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 24. Mai 2000, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 6. Februar 2007

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

2.1 Alle Betriebe des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks.

Dies sind Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die unter anderem manuell oder maschinell die nachfolgenden Tätigkeiten ausüben:

Herstellen und Bearbeiten von Natur- und Betonwerkstein, Bekleidungen und Belägen,

Verlegen und Versetzen von Natursteinprodukten und Produkten aus Verbundwerkstoffen, soweit sie teilweise aus Naturstein bestehen, sowie – wenn diese Tätigkeiten nicht arbeitszeitlich überwiegend ausgeübt werden – Verlegen und Versetzen von Produkten aus anderen Materialien,

Restaurierungen und Antragsarbeiten in natürlichem und künstlichem Stein,

Reinigungs- und Imprägnierungsarbeiten sowie Konservierungsarbeiten,

Garten- und Landschaftsgestaltung in Natur- und Betonwerkstein, alle im Rahmen des Grabmalherstellens, -bearbeitens und -versetzens anfallenden Arbeiten sowie alle Bildhauerarbeiten einschließlich der künstlerischen.

2.2 Betriebe, die unter Ziffer 2.1 fallen, werden grundsätzlich als Ganzes erfasst. Werden in diesen Betrieben in selbständigen Betriebsabteilungen fachfremde Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht erfasst, wenn sie von einem spezielleren Tarifvertrag erfasst werden.

2.3 Nicht erfasst werden Betriebe des

a) Baugewerbes,

b) Betonsteinhandwerks und Betonsteingewerbes

c) Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues und

d) Betriebe und Betriebsabteilungen der Naturwerkstein-Industrie, die Naturwerkstein gewinnen und/oder überwiegend industriell be- oder verarbeiten.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Gewerbliche Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

[...]

§ 3

Arbeitszeit

1. Regelmäßige Arbeitszeit

1.1 Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit, ausschließlich der Pausen, beträgt wöchentlich 39 Stunden.

Sie ist auf fünf Werktage, Montag bis Freitag, zu verteilen.

1.2 Durch Witterungseinflüsse ausfallende Arbeitsstunden können ohne Mehrarbeitszuschlag innerhalb der folgenden 12 Werktage nachgeholt werden.

1.3 Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie der Ruhepausen sind vom Arbeitgeber mit der betrieblichen Interessenvertretung unter Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes festzulegen, wobei die betrieblichen Erfordernisse zu berücksichtigen sind. Die Arbeitszeit an den einzelnen Wochentagen kann dabei gleichmäßig oder ungleichmäßig auf die einzelnen Arbeitstage verteilt werden (betriebliche Arbeitszeit).

1.4 Die Arbeitszeit der Jugendlichen richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

1.5 Bei 3-Schichten-Arbeit ist ohne Lohnabzug eine bezahlte Pause von mindestens ½ Stunde einzulegen.

1.6 Umkleiden und Waschen gelten nicht als Arbeitszeit. Die notwendige Zeit zum Ordnen des Geschirrs und Werkzeugs sowie das Aufräumen der Arbeitsstelle gehört zur regelmäßigen Arbeitszeit.

1.7 Bei Arbeiten mit einer außergewöhnlichen Verschmutzung ist für die Körperreinigung vor den Pausen und vor Beendigung der Arbeitszeit bis zu 15 Minuten bezahlte Waschzeit zu gewähren.

1.8 Die Arbeitszeit der Arbeitnehmer beginnt und endet an der Arbeitsstelle. Die Arbeitsstelle ist der Ort an dem die Tätigkeit für den Betrieb aufgenommen wird.

2. Arbeitszeitkonto und flexible Arbeitszeit

2.1 In Betrieben kann vereinbart werden, zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung ein Arbeitszeitkonto zu führen. Das Arbeitszeitkonto dient in der Regel dazu, witterungsbedingte Kündigungen (§ 4) zu vermeiden.

Auf dem Arbeitszeitkonto wird die abweichend von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geleistete Arbeitszeit erfasst:

- a) Gutstunden (vorgearbeitete Arbeitszeit) bzw.
- b) Minusstunden (nachzuarbeitende Arbeitszeit).

2.2 Wöchentlich können bis zu 6 Stunden zuschlagsfrei vorgearbeitet werden. Darüber hinaus geleistete Gutstunden sind zuschlagspflichtig (§ 3 Ziff. 4); der Arbeitnehmer kann dann wählen, ob der Zuschlag in Zeit dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben oder mit der nächsten Lohnzahlung ausbezahlt wird.

2.3 Das Arbeitszeitkonto darf höchstens 136 Gutstunden bzw. 20 Minusstunden aufweisen. Ab der 137. Stunde ist die Vergütung für mehrgearbeitete Stunden mit der nächsten Lohnzahlung und mit Mehrarbeitszuschlag (§ 3 Ziff. 4) auszuzahlen.

2.4 Der jeweils aktuelle Stand des Arbeitszeitkontos (Gut- bzw. Minusstunden) ist mit der monatlichen Lohnabrechnung (§ 5) separat nachzuweisen.

2.5 Die Gutstunden des Arbeitszeitkontos sind grundsätzlich zum 31. März eines jeden Kalenderjahres auszugleichen (auf Null zu stellen); für Gutstunden, die bis zum Stichtag nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, ist die Vergütung mit Mehrarbeitszuschlag (§ 3 Ziff. 4) auszuzahlen.

2.6 Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Betrieb aus, ist das Arbeitszeitkonto auszugleichen. Für Gutstunden, die bis zum Ausscheiden nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, ist die Vergütung mit Mehrarbeitszuschlag (§ 3 Ziff. 4) mit der letzten Lohnzahlung auszuzahlen. Beim Tode des Arbeitnehmers sind Guthaben an die Erben auszuzahlen; bei mehreren Anspruchsberechtigten kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen Erbberechtigten zahlen.

2.7 Bei Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit sind die Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit (§ 3 Ziff. 4) mit der nächsten Lohnzahlung auszuzahlen; alternativ ist möglich, die Zuschläge in Zeit dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.

2.8 Durch den Arbeitgeber ist in geeigneter Weise auf seine Kosten sicherzustellen, dass das Guthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann, insbesondere durch Bankbürgschaft, Versicherung, Sperrkonto mit treuhänderischen Pfandrechten oder Hinterlegung bei einer geeigneten Einrichtung der Tarifvertragsparteien.

Die Absicherung des Guthabens muss, sofern der Betrag nicht nach Abführung von Steuern und Sozialaufwand als Nettolohn zurückgestellt wird, den Bruttolohn und 23 % des Bruttolohnes für den Sozialaufwand umfassen. Auf Verlangen der betrieblichen Interessenvertretung oder des Arbeitnehmers ist diesen gegenüber die Absicherung des Ausgleichskontos nachzuweisen. Erfolgt dieser Nachweis nicht, so ist das Guthaben an den Arbeitnehmer ausbezahlen; die Vereinbarung über die betriebliche Arbeitszeitverteilung tritt zu diesem Zeitpunkt außer Kraft.

2.9 Ansprüche aus dem Arbeitszeitkonto unterliegen den Ausschlussfristen entsprechend ihrer Fälligkeit.

3. Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

3.1 Die Leistung von Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit soll auf betrieblich bedingte Ausnahmefälle beschränkt bleiben und wird vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat im gesetzlichen Rahmen geregelt.

3.2 Mehrarbeit ist die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit, sofern nicht nach Ziffer 2 verfahren wird.

Mehrarbeit gemäß Ziffer 4.1.1 kann nach Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer in Freizeit abgegolten werden.

3.3 Nachtarbeit ist die Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr.

3.4 Als Sonn- und Feiertagsarbeit gilt die an diesen Tagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.

3.5 Schichtarbeit ist auf Verlangen des Arbeitgebers im Einverständnis mit dem Betriebsrat zu leisten.

4. Zuschläge

4.1 Als Zuschläge sind zu zahlen:

- | | |
|--|--------|
| 4.1.1 Für Mehrarbeit | 25 %, |
| 4.1.2 für Nachtarbeit | 35 %, |
| 4.1.3 für Nachtarbeit als Schichtarbeit | 10 %, |
| 4.1.4 für Sonntagsarbeit | 50 %, |
| 4.1.5 für Arbeiten an lohnzahlungspflichtigen Feiertagen | 100 %, |
| 4.1.6 für Arbeiten am Neujahrstag, dem 1. Oster-, 1. Pfingstfeiertag, den Weihnachtsfeiertagen und am 1. Mai | 150 %. |

4.2 Fallen mehrere Zuschläge zusammen, so sind alle zu zahlen. Die Zuschläge werden je nach Entlohnungsart aus den vereinbarten Stundenlöhnen errechnet, d.h. bei Zeitlohn aus dem tatsächlich gezahlten Stundenlohn, bei Akkord- oder Prämienlohn aus dem Akkord- oder Prämiendurchschnitt pro Stunde.

4.3 Der 24. Dezember ist arbeitsfrei und wird mit 4 Arbeitsstunden vergütet, sofern er auf einen Arbeitstag fällt. Der 31. Dezember ist arbeitsfrei und wird als Urlaubstag angerechnet, sofern er auf einen Arbeitstag fällt und sofern zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine andere Vereinbarung getroffen ist.

§ 4

Arbeitszeit und Arbeitsversäumnis

1. Allgemeiner Grundsatz

Soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist, wird nur die wirklich geleistete Arbeitszeit bezahlt.

2. Arbeitsausfall durch Betriebsstörung

2.1 Wird die Arbeit durch Betriebsstörung unterbrochen, so sind die Arbeitnehmer anderweitig im Betrieb zu beschäftigen.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm zugewiesene Arbeit im Betrieb zu leisten.

2.2 Wenn anderweitige Beschäftigung nicht möglich ist, so ist dem Arbeitnehmer der Verdienstausschlag bis zum Ablauf der täglichen betrieblich geregelten Arbeitszeit zu bezahlen.

3. Arbeitsausfall infolge Schlechtwetters

3.1 Wird die Fortsetzung von Arbeiten am Bau oder bei Tätigkeiten, die ausschließlich im Freien ausgeübt werden, aus zwingenden Witterungsgründen in der Zeit vom 15. November bis 15. März unmöglich, so kann das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers, der überwiegend am Bau oder im Freien beschäftigt war, mit Zustimmung des Betriebsrates bei Einhaltung einer Kündigungsfrist von 1 Tag beendet werden, wenn in der Werkstatt keine produktiven Arbeitsmöglichkeiten vorhanden sind. Über die Frage, ob die Arbeit mit Rücksicht auf die Witterung einzustellen, fortzusetzen oder wiederaufzunehmen ist, entscheidet der Arbeitgeber nach pflichtgemäßem Ermessen und Beratung mit dem Betriebsrat.

Eine witterungsbedingte Kündigung kann erst ausgesprochen werden, wenn das Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto erschöpft ist.

Dem Arbeitnehmer ist der ausfallende Lohn nach Maßgabe der betrieblich geregelten Arbeitszeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu vergüten, auch wenn vom Arbeitgeber auf eine Arbeitsbereitschaft verzichtet wurde.

Ein Vergütungsanspruch für den dem Kündigungsablauf folgenden Tag entfällt mit Ausnahme des Anspruchs auf Erstattung der Kosten für bereits gelöste Zeitkarten öffentlicher Verkehrsmittel.

3.2 Bei Arbeitsunterbrechung durch Witterungseinfluss ist, wenn anderweitige Beschäftigung oder Nacharbeit nach Entscheidung der Betriebsleitung (Ziffer 3.1) nicht möglich ist, der ausfallende Lohn bis zum Ablauf der täglichen Arbeitszeit zu vergüten.

Ist die Schicht so rechtzeitig abgesagt, dass der Arbeitsausfall dem Arbeitnehmer schon vor Antritt des Weges zur Arbeitsstelle bekannt ist, so entfällt der Vergütungsanspruch für den nächstfolgenden Arbeitstag mit Ausnahme des Anspruchs auf Erstattung der Kosten für bereits gelöste Zeitkarten.

3.3 Ist das Arbeitsverhältnis gemäß Ziffer 3.1 beendet worden, hat der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Wiedereinstellung, sobald die Witterungsverhältnisse dies zulassen.

3.4 Das Arbeitsverhältnis gilt als nicht unterbrochen. Arbeitsvertragliche Regelungen bestehen uneingeschränkt fort.

[...]

5. Freistellung aus familiären Gründen

Der Arbeitnehmer ist unter Fortzahlung seines Lohnes in folgenden Fällen von der Arbeit freizustellen:

- | | |
|--|----------------|
| 5.1 bei Tod des Ehegatten oder der Kinder einschließlich des Bestattungstages für | 2 Arbeitstage, |
| 5.2 bei Tod von Eltern, Schwiegereltern oder Geschwistern einschließlich des Bestattungstages für | 1 Arbeitstag, |
| 5.3 bei eigener Eheschließung für | 2 Arbeitstage, |
| 5.4 aus Anlass der Entbindung der Lebensgefährtin in häuslicher Gemeinschaft | 1 Arbeitstag, |
| 5.5 bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt, einmal alle zwei Jahre für | 1 Arbeitstag, |
| 5.6 bei 25jähriger Betriebszugehörigkeit für | 1 Arbeitstag, |
| 5.7 bei eigener Silberhochzeit, wenn an diesem Tag eine 10jährige Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers besteht, für | 1 Arbeitstag. |

6. Freistellung aus besonderen Gründen

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortzahlung seines Lohnes für die tatsächlich zur Erledigung der Angelegenheit benötigten Zeit, höchstens jedoch bis zur Dauer der betriebsüblichen, regelmäßigen Arbeitszeit bei

6.1 erstmaligem Aufsuchen des Arztes, sofern die Behandlung während der Arbeitszeit erforderlich ist, ausgenommen sind Dauerbehandlungen;

6.2 Vorladungen vor Gericht oder ähnlichen Behörden, sofern dafür keine Entschädigung gezahlt wird und sofern der Arbeitnehmer nicht als Beschuldigter oder als Partei im Zivilprozess geladen ist.

[...]

§ 5

Lohn

1. Allgemeine Lohnbestimmungen

[...]

1.3 Facharbeiter ist, wer für die auszuübende Tätigkeit die Abschlussprüfung (Gesellenprüfung) bestanden hat.

1.4 Die in Ziffer 1.3 genannten Gesellen erhalten im ersten Jahr ihrer tatsächlichen Beschäftigung in Steinmetz- oder Steinbildhauerbetrieben nach erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung 90 % des Tariflohnes des entsprechenden Gesellen.

2. Lohn nach abgeschlossener Ausbildung

Der Arbeitnehmer, dessen Ausbildungsvertragszeit (Lehrzeitdauer) gemäß der Ausbildungsordnung abgelaufen ist und der noch keine Abschlussprüfung abgelegt hat, hat Anspruch auf den Steinmetzhelferlohn mit der Maßgabe, dass bei Bestehen der Abschlussprüfung (Gesellenprüfung), sofern diese ohne Verschulden des Auszubildenden verzögert wurde, die Differenz zwischen dem Steinmetzhelferlohn und dem Gesellenlohn gemäß Ziffer 1.4 nachzuzahlen ist.

3. Lohn jugendlicher Arbeitnehmer

Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung erhalten mindestens bis zum

17. Lebensjahr 70 %,

18. Lebensjahr 80 %,

19. Lebensjahr 90 %,

nach vollendetem 19. Lebensjahr 100 %

des Tariflohnes des entsprechenden Steinmetzhelfers.

4. Lohn aus auswärtiger Beschäftigung

Bei Arbeiten außerhalb des Betriebssitzes bzw. Einstellungsortes ist, sofern die Arbeitsstelle in einem tarifhöheren Ort liegt, der für diesen Ort zuständige Lohn zu bezahlen.

Bei tarifniedrigerem Ort ist der für den Betriebssitz bzw. Einstellungsort geltende Lohn zu zahlen.

5. Ort und Zeitpunkt der Lohnzahlung

Das Entgelt für geleistete Arbeit ist grundsätzlich monatlich so zu zahlen, dass der Arbeitnehmer bis zum 10. Tag des Folgemonats darüber verfügen kann.

6. Lohnabrechnung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer nach Abschluss der Lohnperiode eine genaue schriftliche Abrechnung über geleistete Stunden, Lohn, Zulagen und Abzüge bis zum 10. Tag des Folgemonats zu geben, sofern er über entsprechende Aufzeichnungen des Arbeitnehmers verfügt.

[...]

8. Abgeltungsverbot

Die Abgeltung von Zuschlägen und Zulagen durch erhöhten Lohn oder erhöhte Leistungswerte ist unzulässig.

§ 6

Lohngruppen

1. Festsetzung der Lohngruppen

Es werden folgende Lohngruppen festgesetzt:

1.1 Steinbildhauer, Bildhauer;

1.2 Vorarbeiter;

Vorarbeiter ist, wer schriftlich oder mündlich beauftragt ist, Aufsicht über andere Mitarbeiter zu führen;

1.3 Steinmetzen, Schrifthauer, Versetzer und Fräser, soweit sie aus dem Steinmetzberuf kommen;

1.4 Versetzer und Fräser, soweit sie aus anderen Berufen kommen;

1.5 Steinschleifer;

1.6 Steinschleifer in den ersten 1 ½ Jahren ihrer Tätigkeit;

1.7 Betriebshandwerker;

- 1.8 Steinsäger (auch Gattersäger);
- 1.9 Steinsäger in den ersten 1 ½ Jahren;
- 1.10 Steinmetzhelfer.

§ 7

Erschwerniszuschläge

1. Anspruchsgrundlage

Solange der Arbeitnehmer mit den nachstehenden Arbeiten beschäftigt wird, erhält er folgende Zuschläge:

- 1.1 Umarbeiten, Überarbeiten und Abarbeiten alter Werksteine an Bauwerken nicht jedoch das Entfernen von verwitterten Materialien im Rahmen von Renovierungsarbeiten 10 %,
- 1.2 Abscharrieren alter, mit Ölfarbe gestrichener Werksteine an Bauwerken 10 %,
- 1.3 Hau- und Schleifarbeiten über Kopf und an schlecht erreichbaren Plätzen 15 %,
- 1.4 Arbeiten auf Hängegerüsten 20 %,
- 1.5 Arbeiten an Tunnelgewölben und -wänden zum Auswechseln oder Versetzen von Werksteinteilen 15 %,
- 1.6 Grobe Ausbrucharbeiten mit Pressluft- und Elektrohämmern über 5 kg über 1,5 Stunden, dann von der 1. Stunde an 10 %,
- 1.7 Arbeiten, die durch das vorgeschriebene Tragen einer Filterschutzmaske erschwert sind 10 %.

2. Berechnungsgrundlage

Berechnungsgrundlage ist der tarifliche Stundenlohn bzw. der Akkorddurchschnittsverdienst.

3. Zusammentreffen mehrerer Zuschläge

Treffen mehrere Zuschläge zusammen, sind die zwei höchsten Zuschläge zu zahlen.

§ 8

Vergütung für Mehraufwand bei Entsendung

1. Allgemeines

Der Arbeitnehmer kann auf allen Bau- oder sonstigen Arbeitsstellen des Betriebes eingesetzt werden, auch auf solchen, die er von seiner Wohnung nicht an jedem Arbeitstag erreichen kann.

Als Betrieb gilt die Hauptverwaltung, die Niederlassung, die Filiale, die Zweigstelle, oder die sonstige Vertretung des Arbeitgebers, in der der Arbeitnehmer eingestellt wurde.

Unterhält der Arbeitnehmer mehrere Wohnungen, so gilt im Nachfolgenden stets die der Bau- oder sonstigen Arbeitsstelle nächstgelegene Wohnung.

2. Grundsatz

Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber auf eine Baustelle entsandt werden und denen hierdurch höhere Aufwendungen entstehen, als würden sie im Betrieb arbeiten, erhalten diesen Mehraufwand wie folgt erstattet.

3. Bau- oder Arbeitsstellen mit täglicher Heimfahrt

3.1 Wegezeitvergütung

3.1.1 Ist die Baustelle ab Wohnort oder Sammelstelle unter normalen Umständen nur in mehr als 0,5 Stunde Fahrtzeit – bei kürzester Wegstrecke und entweder bei Benutzung des preisgünstigsten öffentlichen Verkehrsmittels oder eines vom Arbeitnehmer oder Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Kraftfahrzeugs – zu erreichen, ist die Zeit, die über 0,5 Stunde hinausgeht, mit dem tariflichen Stundenlohn zu bezahlen.

3.1.2 Soweit die Wege zur und von der Baustelle in die Arbeitszeit fallen, ist die Wegezeit als Arbeitszeit zu bezahlen.

3.2 Fahrtkostenabgeltung

3.2.1 Der Arbeitnehmer hat – gleichgültig, wie er den Weg zurücklegt – Anspruch auf Zahlung des Preises für das preisgünstigste öffentliche Verkehrsmittel, der über den Preis zum Erreichen des Betriebes hinausgeht.

3.2.2 Benutzt der Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber für die Fahrt zur Bau- oder Arbeitsstelle (Hin- und Rückfahrt) ein von ihm zur Verfügung gestelltes Fahrzeug, so erfolgt die Fahrtkostenabgeltung durch Zahlung eines Kilometergeldes. Es beträgt je Arbeitstag und gefahrenen Kilometer DM 0,52/Euro 0,26, wenn ein Personenkraftwagen benutzt wird bzw. DM 0,26/Euro 0,13 wenn ein Zweirad benutzt wird.

3.2.3 Der Anspruch auf Fahrtkostenabgeltung besteht nicht, wenn die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung mit einem vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Fahrzeug gegeben ist.

3.3 Begrenzung der Wegezeitvergütung und Fahrtkostenabgeltung

Die Wegezeitvergütung und Fahrtkostenabgeltung ist auf die maximale Höhe der Auslösung begrenzt.

4. Bau- oder Arbeitsstellen ohne tägliche Heimfahrt

4.1 Anspruch auf Auslösung

4.1.1 Der Arbeitnehmer, der auf einer Baustelle tätig ist und dem die tägliche Rückkehr zur Wohnung nicht zuzumuten ist, hat Anspruch auf Auslösung zur Abgeltung besonderer Kosten für seinen Mehraufwand.

Der Arbeitgeber stellt die Unterkunft für auswärtige Übernachtung und trägt die Kosten in voller Höhe. Für die Beschaffenheit der Unterkünfte gelten die Bestimmungen des § 120 der Gewerbeordnung.

Im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber kann der Arbeitnehmer für die Unterkunft selbst sorgen.

4.1.2 Die tägliche Rückkehr gilt als zumutbar, wenn der Zeitaufwand für den einzelnen Weg von der Wohnung zur Baustelle bzw. Baustelle zur Wohnung unter normalen Umständen – bei kürzester Wegstrecke und entweder bei Benutzung des preisgünstigsten öffentlichen Verkehrsmittels oder eines vom Arbeitnehmer oder vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Fahrzeugs – nicht mehr als 1,5 Stunden beträgt.

4.1.3 Der Anspruch auf die arbeitstägliche Auslösung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer auch tatsächlich außerhalb seiner Wohnung übernachtet.

4.2 Höhe der Auslösung

4.2.1 Wird dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber kostenlose Unterkunft gestellt, beträgt die Höhe der Auslösung für Mehraufwand 1,5 Tarifecklöhne für jeden geleisteten Arbeitstag.

4.2.2 Wird für die Unterkunft gemäß 4.1.1 selbst gesorgt, beträgt die Höhe der Auslösung 3,5 Tarifecklöhne für jeden geleisteten Arbeitstag

4.2.3 Fällt in die Zeit, in der der Arbeitnehmer Anspruch auf Auslösung hat (z.B. Dienstag, Mittwoch oder Donnerstag), ein gesetzlicher Feiertag am Arbeitsort und der Arbeitnehmer verbleibt am Ort der Baustelle, so steht ihm auch für diesen Feiertag die Auslösung zu.

4.2.4 Ist der Arbeitnehmer in der Zeit, in der er Anspruch auf Auslösung hat (z.B. Dienstag, Mittwoch oder Donnerstag), arbeitsunfähig krank und der Arbeitnehmer verbleibt am Ort der Baustelle, so steht ihm auch für diese Zeit die Auslösung zu.

4.3 Reisezeitvergütung und Fahrtkostenabgeltung

Bei Beginn und bei Beendigung der Tätigkeit auf der Baustelle ist dem Arbeitnehmer die Reisezeit gemäß 3.1 zu vergüten, sowie die Fahrtkosten gemäß 3.2 zu erstatten.

4.4 Wochenendheimfahrten

Für jede Heimfahrt von der Baustelle zur Wohnung – jedoch maximal einmal pro Woche – erhält der Arbeitnehmer zusätzlich zur Auslösung pro An- und Abreisetag die Erstattung der Fahrtkosten gemäß 3.2. Ein darüber hinausgehender Anspruch besteht nicht. Bei Entfernungen über 400 km zwischen Wohnung und Arbeitsstelle besteht die Möglichkeit, unter Fortzahlung der Auslösung gemäß Ziffer 4 am Ort der Baustelle zu verbleiben.

4.5 Fortfall von Auslösungsanspruch

Der Anspruch auf Auslösung entfällt:

4.5.1 für Tage, an denen der Arbeitnehmer ganz oder teilweise schuldhaft die Arbeit versäumt,

4.5.2 bei Aufnahme des Arbeitnehmers in ein Krankenhaus mit dem Tag der Einlieferung.

5. Steuer- und Sozialversicherungsvorschriften

Auslösung, Reise- und Wegezeitvergütungen sowie Fahrtkostenerstattung sind nur insoweit steuer- und sozialversicherungsfrei, als sie die jeweils gültigen gesetzlichen Pauschalbeträge nicht übersteigen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die zulässigen Pauschalbeträge bei der Lohnabrechnung in Ansatz zu bringen.

§ 9

Urlaub

1. Der Jahresurlaubsanspruch der Arbeitnehmer beträgt 30 Arbeitstage.

[...]

6. Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer

6.1 für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;

6.2 wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;

6.3 wenn er nach erfüllter Wartezeit im Kalenderjahr aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet und die Gewährung des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs (24 Werktagen) nicht unterschritten wird.

[...]

8. Urlaubsentgelt

Das Urlaubsentgelt je Urlaubstag errechnet sich wie folgt:

8.1 Der Bruttolohn der letzten 6 Monate wird durch die Zahl 125 (Divisor) geteilt.

8.2 Bei kürzerer Betriebszugehörigkeit als 6 Monate beträgt der Divisor 21 je Monat.

8.3 Krankheitstage, für die keine Lohnfortzahlung geleistet wird sowie entschuldigte Fehltage sind jeweils von der Zahl 125 oder 21 abzuziehen.

8.4 Während des Urlaubs tritt das Urlaubsentgelt im Sinne des Sozialversicherungs- und Steuerrechts an die Stelle des Lohnes.

9. Auszahlung des Urlaubsentgelts

Das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld kann nur gefordert und ausbezahlt werden, wenn

9.1 der Arbeitnehmer seinen Jahresurlaub tatsächlich antritt,

9.2 der Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausscheidet,

9.3 Hinterbliebene im Todesfall des Arbeitnehmers ihre Erbberechtigung nachweisen.

[...]

§ 10

Zusätzliches Urlaubsgeld

1. Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld

Der Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld besteht nach einer 12monatigen Betriebszugehörigkeit.

2. Höhe des zusätzlichen Urlaubsgeldes

Alle gewerblichen Arbeitnehmer, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Rahmentarifvertrages fallen und das 18. Lebensjahr vollendet haben, erhalten ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von

30 DM / 15,34 Euro pro Urlaubstag.

Gewerbliche Arbeitnehmer unter 18 Jahren (Jugendliche) erhalten 50 % des zusätzlichen Urlaubsgeldes.

Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf anteiliges zusätzliches Urlaubsgeld im Verhältnis ihrer vertraglichen zur tariflichen Arbeitszeit.

3. Anteiliger Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld

Scheidet ein Arbeitnehmer aus Gründen, die nicht in seiner Person liegen, innerhalb des Urlaubsjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, hat er Anspruch auf 1/12 des zusätzlichen Urlaubsgeldes für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

Zuviel gezahltes zusätzliches Urlaubsgeld kann anteilmäßig zurückgefordert bzw. unter Berücksichtigung der Pfändungsfreigrenze angerechnet werden.

[...]

§ 19

Inkrafttreten und Laufdauer

Dieser Rahmentarifvertrag tritt am 1. Juli 2000 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende des Kalenderjahres, erstmals zum 31. Dezember 2004, schriftlich gekündigt werden.

Auszug aus dem

Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 24. Mai 2000, geändert durch Tarifvertrag vom 26. August 2004

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

2.1 Alle Betriebe des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks.

Dies sind Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die unter anderem manuell oder maschinell die nachfolgenden Tätigkeiten ausüben:

Herstellen und Bearbeiten von Natur- und Betonwerkstein, Bekleidungen und Belägen,

Verlegen und Versetzen von Natursteinprodukten und Produkten aus Verbundwerkstoffen, soweit sie teilweise aus Naturstein bestehen, sowie – wenn diese Tätigkeiten nicht arbeitszeitlich überwiegend ausgeübt werden – Verlegen und Versetzen von Produkten aus anderen Materialien,

Restaurierungen und Antragsarbeiten in natürlichem und künstlichem Stein,

Reinigungs- und Imprägnierungsarbeiten sowie Konservierungsarbeiten,

Garten- und Landschaftsgestaltung in Natur- und Betonwerkstein, alle im Rahmen des Grabmalherstellens, -bearbeitens und -versetzens anfallenden Arbeiten sowie alle Bildhauerarbeiten einschließlich der künstlerischen.

2.2 Betriebe, die unter Ziffer 2.1 fallen, werden grundsätzlich als Ganzes erfasst. Werden in diesen Betrieben in selbständigen Betriebsabteilungen fachfremde Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht erfasst, wenn sie von einem spezielleren Tarifvertrag erfasst werden.

2.3 Nicht erfasst werden Betriebe des

a) Baugewerbes,

b) Betonsteinhandwerks und Betonsteingewerbes

c) Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues und

d) Betriebe und Betriebsabteilungen der Naturwerkstein-Industrie, die Naturwerkstein gewinnen und/oder überwiegend industriell be- oder verarbeiten, wenn Naturstein in Serie, auf Vorrat und nicht individuell auf Bestellung zugeschnitten wird.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Gewerbliche Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

[...]

§ 3

Arbeitszeit

1. Regelmäßige Arbeitszeit

1.1 Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit, ausschließlich der Pausen, beträgt wöchentlich 39 Stunden.

Sie ist auf fünf Werktage, Montag bis Freitag, zu verteilen.

1.2 Durch Witterungseinflüsse ausfallende Arbeitsstunden können ohne Mehrarbeitszuschlag innerhalb der folgenden 12 Werktage nachgeholt werden.

1.3 Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie der Ruhepausen sind vom Arbeitgeber mit der betrieblichen Interessenvertretung unter Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes festzulegen, wobei die betrieblichen Erfordernisse zu berücksichtigen sind. Die Arbeitszeit an den einzelnen Wochentagen kann dabei gleichmäßig oder ungleichmäßig auf die einzelnen Arbeitstage verteilt werden (betriebliche Arbeitszeit).

1.4 Die Arbeitszeit der Jugendlichen richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

1.5 Bei 3-Schichten-Arbeit ist ohne Lohnabzug eine bezahlte Pause von mindestens ½ Stunde einzulegen.

1.6 Umkleiden und Waschen gelten nicht als Arbeitszeit. Die notwendige Zeit zum Ordnen des Geschirrs und Werkzeugs sowie das Aufräumen der Arbeitsstelle gehört zur regelmäßigen Arbeitszeit.

1.7 Bei Arbeiten mit einer außergewöhnlichen Verschmutzung ist für die Körperreinigung vor den Pausen und vor Beendigung der Arbeitszeit bis zu 15 Minuten bezahlte Waschzeit zu gewähren.

1.8 Die Arbeitszeit der Arbeitnehmer beginnt und endet an der Arbeitsstelle. Die Arbeitsstelle ist der Ort an dem die Tätigkeit für den Betrieb aufgenommen wird.

2. Arbeitszeitkonto und flexible Arbeitszeit

2.1 In Betrieben kann vereinbart werden, zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung ein Arbeitszeitkonto zu führen. Das Arbeitszeitkonto dient in der Regel dazu, witterungsbedingte Kündigungen (§ 4) zu vermeiden.

Auf dem Arbeitszeitkonto wird die abweichend von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geleistete Arbeitszeit erfasst:

a) Gutstunden (vorgearbeitete Arbeitszeit) bzw.

b) Minusstunden (nachzuarbeitende Arbeitszeit).

2.2 Wöchentlich können bis zu 6 Stunden zuschlagsfrei vorgearbeitet werden. Darüber hinaus geleistete Gutstunden sind zuschlagspflichtig (§ 3 Ziff. 4); der Arbeitnehmer kann dann wählen, ob der Zuschlag in Zeit dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben oder mit der nächsten Lohnzahlung ausgezahlt wird.

2.3 Das Arbeitszeitkonto darf höchstens 136 Gutstunden bzw. 20 Minusstunden aufweisen. Ab der 137. Stunde ist die Vergütung für mehrgearbeitete Stunden mit der nächsten Lohnzahlung und mit Mehrarbeitszuschlag (§ 3 Ziff. 4) auszusahlen.

2.4 Der jeweils aktuelle Stand des Arbeitszeitkontos (Gut- bzw. Minusstunden) ist mit der monatlichen Lohnabrechnung (§ 5) separat nachzuweisen.

2.5 Die Gutstunden des Arbeitszeitkontos sind grundsätzlich zum 31. März eines jeden Kalenderjahres auszugleichen (auf Null zu stellen); für Gutstunden, die bis zum Stichtag nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, ist die Vergütung mit Mehrarbeitszuschlag (§ 3 Ziff. 4) auszusahlen.

2.6 Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Betrieb aus, ist das Arbeitszeitkonto auszugleichen. Für Gutstunden, die bis zum Ausscheiden nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, ist die Vergütung mit Mehrarbeitszuschlag (§ 3 Ziff. 4) mit der letzten Lohnzahlung auszusahlen. Beim Tode des Arbeitnehmers sind Guthaben an die Erben auszusahlen; bei mehreren Anspruchsberechtigten kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen Erbberechtigten zahlen.

2.7 Bei Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit sind die Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit (§ 3 Ziff. 4) mit der nächsten Lohnzahlung auszusahlen; alternativ ist möglich, die Zuschläge in Zeit dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.

2.8 Durch den Arbeitgeber ist in geeigneter Weise auf seine Kosten sicherzustellen, dass das Guthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann, insbesondere durch Bankbürgschaft, Versicherung, Sperrkonto mit treuhänderischen Pfandrechten oder Hinterlegung bei einer geeigneten Einrichtung der Tarifvertragsparteien.

Die Absicherung des Guthabens muss, sofern der Betrag nicht nach Abführung von Steuern und Sozialaufwand als Nettolohn zurückgestellt wird, den Bruttolohn und 23 % des Bruttolohnes für den Sozialaufwand umfassen. Auf Verlangen der betrieblichen Interessenvertretung oder des Arbeitnehmers ist diesen gegenüber die Absicherung des Ausgleichskontos nachzuweisen. Erfolgt dieser Nachweis nicht, so ist das Guthaben an den Arbeitnehmer auszusahlen; die Vereinbarung über die betriebliche Arbeitszeitverteilung tritt zu diesem Zeitpunkt außer Kraft.

2.9 Ansprüche aus dem Arbeitszeitkonto unterliegen den Ausschlussfristen entsprechend ihrer Fälligkeit.

3. Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

3.1 Die Leistung von Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit soll auf betrieblich bedingte Ausnahmefälle beschränkt bleiben und wird vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat im gesetzlichen Rahmen geregelt.

3.2 Mehrarbeit ist die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit, sofern nicht nach Ziffer 2 verfahren wird.

Mehrarbeit gemäß Ziffer 4.1.1 kann nach Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer in Freizeit abgegolten werden.

3.3 Nachtarbeit ist die Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr.

3.4 Als Sonn- und Feiertagsarbeit gilt die an diesen Tagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.

3.5 Schichtarbeit ist auf Verlangen des Arbeitgebers im Einverständnis mit dem Betriebsrat zu leisten.

4. Zuschläge

4.1 Als Zuschläge sind zu zahlen:

4.1.1 Für Mehrarbeit 25 %,

4.1.2 für Nachtarbeit 35 %,

4.1.3 für Nachtarbeit als Schichtarbeit 10 %,

4.1.4 für Sonntagsarbeit 50 %,

4.1.5 für Arbeiten an lohnzahlungspflichtigen Feiertagen 100 %,

4.1.6 für Arbeiten am Neujahrstag, dem 1. Oster-, 1. Pfingstfeiertag, den Weihnachtsfeiertagen und am 1. Mai 150 %.

4.2 Fallen mehrere Zuschläge zusammen, so sind alle zu zahlen. Die Zuschläge werden je nach Entlohnungsart aus den vereinbarten Stundenlöhnen errechnet, d.h. bei Zeitlohn aus dem tatsächlich gezahlten Stundenlohn, bei Akkord- oder Prämienlohn aus dem Akkord- oder Prämienumschnitt pro Stunde.

4.3 Der 24. Dezember ist arbeitsfrei und wird mit 4 Arbeitsstunden vergütet, sofern er auf einen Arbeitstag fällt. Der 31. Dezember ist arbeitsfrei und wird als Urlaubstag angerechnet, sofern er auf einen Arbeitstag fällt und sofern zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine andere Vereinbarung getroffen ist.

§ 4

Arbeitszeit und Arbeitsversäumnis

1. Allgemeiner Grundsatz

Soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist, wird nur die wirklich geleistete Arbeitszeit bezahlt.

2. Arbeitsausfall durch Betriebsstörung

2.1 Wird die Arbeit durch Betriebsstörung unterbrochen, so sind die Arbeitnehmer anderweitig im Betrieb zu beschäftigen.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm zugewiesene Arbeit im Betrieb zu leisten.

2.2 Wenn anderweitige Beschäftigung nicht möglich ist, so ist dem Arbeitnehmer der Verdienstausschlag bis zum Ablauf der täglichen betrieblich geregelten Arbeitszeit zu bezahlen.

3. Arbeitsausfall infolge Schlechtwetters

3.1 Wird die Fortsetzung von Arbeiten am Bau oder bei Tätigkeiten, die ausschließlich im Freien ausgeübt werden, aus zwingenden Witterungsgründen in der Zeit vom 15. November bis 15. März unmöglich, so kann das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers, der überwiegend am Bau oder im Freien beschäftigt war, mit Zustimmung des Betriebsrates bei Einhaltung einer Kündigungsfrist von 1 Tag beendet werden, wenn in der Werkstatt keine produktiven Arbeitsmöglichkeiten vorhanden sind. Über die Frage, ob die Arbeit mit Rücksicht auf die Witterung einzustellen, fortzusetzen oder wiederaufzunehmen ist, entscheidet der Arbeitgeber nach pflichtgemäßem Ermessen und Beratung mit dem Betriebsrat.

Eine witterungsbedingte Kündigung kann erst ausgesprochen werden, wenn das Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto erschöpft ist.

Dem Arbeitnehmer ist der ausfallende Lohn nach Maßgabe der betrieblich geregelten Arbeitszeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu vergüten, auch wenn vom Arbeitgeber auf eine Arbeitsbereitschaft verzichtet wurde.

Ein Vergütungsanspruch für den dem Kündigungsablauf folgenden Tag entfällt mit Ausnahme des Anspruchs auf Erstattung der Kosten für bereits gelöste Zeitkarten öffentlicher Verkehrsmittel.

3.2 Bei Arbeitsunterbrechung durch Witterungseinfluss ist, wenn anderweitige Beschäftigung oder Nacharbeit nach Entscheidung der Betriebsleitung (Ziffer 3.1) nicht möglich ist, der ausfallende Lohn bis zum Ablauf der täglichen Arbeitszeit zu vergüten.

Ist die Schicht so rechtzeitig abgesagt, dass der Arbeitsausfall dem Arbeitnehmer schon vor Antritt des Weges zur Arbeitsstelle bekannt ist, so entfällt der Vergütungsanspruch für den nächstfolgenden Arbeitstag mit Ausnahme des Anspruchs auf Erstattung der Kosten für bereits gelöste Zeitkarten.

3.3 Ist das Arbeitsverhältnis gemäß Ziffer 3.1 beendet worden, hat der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Wiedereinstellung, sobald die Witterungsverhältnisse dies zulassen.

3.4 Das Arbeitsverhältnis gilt als nicht unterbrochen. Arbeitsvertragliche Regelungen bestehen uneingeschränkt fort.

[...]

5. Freistellung aus familiären Gründen

Der Arbeitnehmer ist unter Fortzahlung seines Lohnes in folgenden Fällen von der Arbeit freizustellen:

- | | |
|--|----------------|
| 5.1 bei Tod des Ehegatten oder der Kinder einschließlich des Bestattungstages für | 2 Arbeitstage, |
| 5.2 bei Tod von Eltern, Schwiegereltern oder Geschwistern einschließlich des Bestattungstages für | 1 Arbeitstag, |
| 5.3 bei eigener Eheschließung für | 2 Arbeitstage, |
| 5.4 aus Anlass der Entbindung der Lebensgefährtin in häuslicher Gemeinschaft | 1 Arbeitstag, |
| 5.5 bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt, einmal alle zwei Jahre für | 1 Arbeitstag, |
| 5.6 bei 25jähriger Betriebszugehörigkeit für | 1 Arbeitstag, |
| 5.7 bei eigener Silberhochzeit, wenn an diesem Tag eine 10jährige Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers besteht, für | 1 Arbeitstag. |

6. Freistellung aus besonderen Gründen

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortzahlung seines Lohnes für die tatsächlich zur Erledigung der Angelegenheit benötigten Zeit, höchstens jedoch bis zur Dauer der betriebsüblichen, regelmäßigen Arbeitszeit bei

6.1 erstmaligem Aufsuchen des Arztes, sofern die Behandlung während der Arbeitszeit erforderlich ist, ausgenommen sind Dauerbehandlungen;

6.2 Vorladungen vor Gericht oder ähnlichen Behörden, sofern dafür keine Entschädigung gezahlt wird und sofern der Arbeitnehmer nicht als Beschuldigter oder als Partei im Zivilprozess geladen ist.

[...]

§ 5

Lohn

1. Allgemeine Lohnbestimmungen

[...]

1.3 Facharbeiter ist, wer für die auszuübende Tätigkeit die Abschlussprüfung (Gesellenprüfung) bestanden hat.

1.4 Die in Ziffer 1.3 genannten Gesellen erhalten im ersten Jahr ihrer tatsächlichen Beschäftigung in Steinmetz- oder Steinbildhauerbetrieben nach erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung 90 % des Tariflohnes des entsprechenden Gesellen.

2. Lohn nach abgeschlossener Ausbildung

Der Arbeitnehmer, dessen Ausbildungsvertragszeit (Lehrzeitdauer) gemäß der Ausbildungsordnung abgelaufen ist und der noch keine Abschlussprüfung abgelegt hat, hat Anspruch auf den Steinmetzhelferlohn mit der Maßgabe, dass bei Bestehen der Abschlussprüfung (Gesellenprüfung), sofern diese ohne Verschulden des Auszubildenden verzögert wurde, die Differenz zwischen dem Steinmetzhelferlohn und dem Gesellenlohn gemäß Ziffer 1.4 nachzuzahlen ist.

3. Lohn jugendlicher Arbeitnehmer

Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung erhalten mindestens bis zum

17. Lebensjahr 70 %,

18. Lebensjahr 80 %,

19. Lebensjahr 90 %,

nach vollendetem 19. Lebensjahr 100 %

des Tariflohnes des entsprechenden Steinmetzhelfers.

4. Lohn aus auswärtiger Beschäftigung

Bei Arbeiten außerhalb des Betriebssitzes bzw. Einstellungsortes ist, sofern die Arbeitsstelle in einem tarifhöheren Ort liegt, der für diesen Ort zuständige Lohn zu bezahlen.

Bei tarifniedrigerem Ort ist der für den Betriebssitz bzw. Einstellungsort geltende Lohn zu zahlen.

5. Ort und Zeitpunkt der Lohnzahlung

Das Entgelt für geleistete Arbeit ist grundsätzlich monatlich so zu zahlen, dass der Arbeitnehmer bis zum 10. Tag des Folgemonats darüber verfügen kann.

6. Lohnabrechnung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer nach Abschluss der Lohnperiode eine genaue schriftliche Abrechnung über geleistete Stunden, Lohn, Zulagen und Abzüge bis zum 10. Tag des Folgemonats zu geben, sofern er über entsprechende Aufzeichnungen des Arbeitnehmers verfügt.

[...]

8. Abgeltungsverbot

Die Abgeltung von Zuschlägen und Zulagen durch erhöhten Lohn oder erhöhte Leistungswerte ist unzulässig.

§ 6

Lohngruppen

1. Festsetzung der Lohngruppen

Es werden folgende Lohngruppen festgesetzt:

1.1 Steinbildhauer, Bildhauer;

1.2 Vorarbeiter;

Vorarbeiter ist, wer schriftlich oder mündlich beauftragt ist, Aufsicht über andere Mitarbeiter zu führen;

1.3 Steinmetzen, Schrifthauer, Versetzer und Fräser, soweit sie aus dem Steinmetzberuf kommen;

1.4 Versetzer und Fräser, soweit sie aus anderen Berufen kommen;

1.5 Steinschleifer;

1.6 Steinschleifer in den ersten 1 ½ Jahren ihrer Tätigkeit;

1.7 Betriebshandwerker;

- 1.8 Steinsäger (auch Gattersäger);
- 1.9 Steinsäger in den ersten 1 ½ Jahren;
- 1.10 Steinmetzhelfer.

§ 7

Erschwerniszuschläge

1. Anspruchsgrundlage

Solange der Arbeitnehmer mit den nachstehenden Arbeiten beschäftigt wird, erhält er folgende Zuschläge:

- 1.1 Umarbeiten, Überarbeiten und Abarbeiten alter Werksteine an Bauwerken nicht jedoch das Entfernen von verwitterten Materialien im Rahmen von Renovierungsarbeiten 10 %,
- 1.2 Abscharrieren alter, mit Ölfarbe gestrichener Werksteine an Bauwerken 10 %,
- 1.3 Hau- und Schleifarbeiten über Kopf und an schlecht erreichbaren Plätzen 15 %,
- 1.4 Arbeiten auf Hängegerüsten 20 %,
- 1.5 Arbeiten an Tunnelgewölben und -wänden zum Auswechseln oder Versetzen von Werksteinteilen 15 %,
- 1.6 Grobe Ausbrucharbeiten mit Pressluft- und Elektrohämmern über 5 kg über 1,5 Stunden, dann von der 1. Stunde an 10 %,
- 1.7 Arbeiten, die durch das vorgeschriebene Tragen einer Filterschutzmaske erschwert sind 10 %.

2. Berechnungsgrundlage

Berechnungsgrundlage ist der tarifliche Stundenlohn bzw. der Akkorddurchschnittsverdienst.

3. Zusammentreffen mehrerer Zuschläge

Treffen mehrere Zuschläge zusammen, sind die zwei höchsten Zuschläge zu zahlen.

§ 8

Vergütung für Mehraufwand bei Entsendung

1. Allgemeines

Der Arbeitnehmer kann auf allen Bau- oder sonstigen Arbeitsstellen des Betriebes eingesetzt werden, auch auf solchen, die er von seiner Wohnung nicht an jedem Arbeitstag erreichen kann.

Als Betrieb gilt die Hauptverwaltung, die Niederlassung, die Filiale, die Zweigstelle, oder die sonstige Vertretung des Arbeitgebers, in der der Arbeitnehmer eingestellt wurde.

Unterhält der Arbeitnehmer mehrere Wohnungen, so gilt im Nachfolgenden stets die der Bau- oder sonstigen Arbeitsstelle nächstgelegene Wohnung.

2. Grundsatz

Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber auf eine Baustelle entsandt werden und denen hierdurch höhere Aufwendungen entstehen, als würden sie im Betrieb arbeiten, erhalten diesen Mehraufwand wie folgt erstattet.

3. Bau- oder Arbeitsstellen mit täglicher Heimfahrt

3.1 Wegezeitvergütung

3.1.1 Ist die Baustelle ab Wohnort oder Sammelstelle unter normalen Umständen nur in mehr als 0,5 Stunde Fahrtzeit – bei kürzester Wegstrecke und entweder bei Benutzung des preisgünstigsten öffentlichen Verkehrsmittels oder eines vom Arbeitnehmer oder Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Kraftfahrzeugs – zu erreichen, ist die Zeit, die über 0,5 Stunde hinausgeht, mit dem tariflichen Stundenlohn zu bezahlen.

3.1.2 Soweit die Wege zur und von der Baustelle in die Arbeitszeit fallen, ist die Wegezeit als Arbeitszeit zu bezahlen.

3.2 Fahrtkostenabgeltung

3.2.1 Der Arbeitnehmer hat – gleichgültig, wie er den Weg zurücklegt – Anspruch auf Zahlung des Preises für das preisgünstigste öffentliche Verkehrsmittel, der über den Preis zum Erreichen des Betriebes hinausgeht.

3.2.2 Benutzt der Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber für die Fahrt zur Bau- oder Arbeitsstelle (Hin- und Rückfahrt) ein von ihm zur Verfügung gestelltes Fahrzeug, so erfolgt die Fahrtkostenabgeltung durch Zahlung eines Kilometergeldes. Es beträgt je Arbeitstag und gefahrenen Kilometer DM 0,52/Euro 0,26, wenn ein Personenkraftwagen benutzt wird bzw. DM 0,26/Euro 0,13 wenn ein Zweirad benutzt wird.

3.2.3 Der Anspruch auf Fahrtkostenabgeltung besteht nicht, wenn die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung mit einem vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Fahrzeug gegeben ist.

3.3 Begrenzung der Wegezeitvergütung und Fahrtkostenabgeltung

Die Wegezeitvergütung und Fahrtkostenabgeltung ist auf die maximale Höhe der Auslösung begrenzt.

4. Bau- oder Arbeitsstellen ohne tägliche Heimfahrt

4.1 Anspruch auf Auslösung

4.1.1 Der Arbeitnehmer, der auf einer Baustelle tätig ist und dem die tägliche Rückkehr zur Wohnung nicht zuzumuten ist, hat Anspruch auf Auslösung zur Abgeltung besonderer Kosten für seinen Mehraufwand.

Der Arbeitgeber stellt die Unterkunft für auswärtige Übernachtung und trägt die Kosten in voller Höhe. Für die Beschaffenheit der Unterkünfte gelten die Bestimmungen des § 120 der Gewerbeordnung.

Im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber kann der Arbeitnehmer für die Unterkunft selbst sorgen.

4.1.2 Die tägliche Rückkehr gilt als zumutbar, wenn der Zeitaufwand für den einzelnen Weg von der Wohnung zur Baustelle bzw. Baustelle zur Wohnung unter normalen Umständen – bei kürzester Wegstrecke und entweder bei Benutzung des preisgünstigsten öffentlichen Verkehrsmittels oder eines vom Arbeitnehmer oder vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Fahrzeugs – nicht mehr als 1,5 Stunden beträgt.

4.1.3 Der Anspruch auf die arbeitstägliche Auslösung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer auch tatsächlich außerhalb seiner Wohnung übernachtet.

4.2 Höhe der Auslösung

4.2.1 Wird dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber kostenlose Unterkunft gestellt, beträgt die Höhe der Auslösung für Mehraufwand 1,5 Tarifecklöhne für jeden geleisteten Arbeitstag.

4.2.2 Wird für die Unterkunft gemäß 4.1.1 selbst gesorgt, beträgt die Höhe der Auslösung 3,5 Tarifecklöhne für jeden geleisteten Arbeitstag

4.2.3 Fällt in die Zeit, in der der Arbeitnehmer Anspruch auf Auslösung hat (z.B. Dienstag, Mittwoch oder Donnerstag), ein gesetzlicher Feiertag am Arbeitsort und der Arbeitnehmer verbleibt am Ort der Baustelle, so steht ihm auch für diesen Feiertag die Auslösung zu.

4.2.4 Ist der Arbeitnehmer in der Zeit, in der er Anspruch auf Auslösung hat (z.B. Dienstag, Mittwoch oder Donnerstag), arbeitsunfähig krank und der Arbeitnehmer verbleibt am Ort der Baustelle, so steht ihm auch für diese Zeit die Auslösung zu.

4.3 Reisezeitvergütung und Fahrtkostenabgeltung

Bei Beginn und bei Beendigung der Tätigkeit auf der Baustelle ist dem Arbeitnehmer die Reisezeit gemäß 3.1 zu vergüten, sowie die Fahrtkosten gemäß 3.2 zu erstatten.

4.4 Wochenendheimfahrten

Für jede Heimfahrt von der Baustelle zur Wohnung – jedoch maximal einmal pro Woche – erhält der Arbeitnehmer zusätzlich zur Auslösung pro An- und Abreisetag die Erstattung der Fahrtkosten gemäß 3.2. Ein darüber hinausgehender Anspruch besteht nicht. Bei Entfernungen über 400 km zwischen Wohnung und Arbeitsstelle besteht die Möglichkeit, unter Fortzahlung der Auslösung gemäß Ziffer 4 am Ort der Baustelle zu verbleiben.

4.5 Fortfall von Auslösungsanspruch

Der Anspruch auf Auslösung entfällt:

4.5.1 für Tage, an denen der Arbeitnehmer ganz oder teilweise schuldhaft die Arbeit versäumt,

4.5.2 bei Aufnahme des Arbeitnehmers in ein Krankenhaus mit dem Tag der Einlieferung.

5. Steuer- und Sozialversicherungsvorschriften

Auslösung, Reise- und Weizeitvergütungen sowie Fahrtkostenerstattung sind nur insoweit steuer- und sozialversicherungsfrei, als sie die jeweils gültigen gesetzlichen Pauschalbeträge nicht übersteigen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die zulässigen Pauschalbeträge bei der Lohnabrechnung in Ansatz zu bringen.

§ 9

Urlaub

1. Der Jahresurlaubsanspruch der Arbeitnehmer beträgt 30 Arbeitstage.

[...]

6. Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer

6.1 für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;

6.2 wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;

6.3 wenn er nach erfüllter Wartezeit im Kalenderjahr aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet und die Gewährung des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs (24 Werktage) nicht unterschritten wird.

[...]

8. Urlaubsentgelt

Das Urlaubsentgelt je Urlaubstag errechnet sich wie folgt:

8.1 Der Bruttolohn der letzten 6 Monate wird durch die Zahl 125 (Divisor) geteilt.

8.2 Bei kürzerer Betriebszugehörigkeit als 6 Monate beträgt der Divisor 21 je Monat.

8.3 Krankheitstage, für die keine Lohnfortzahlung geleistet wird sowie entschuldigte Fehltage sind jeweils von der Zahl 125 oder 21 abzuziehen.

8.4 Während des Urlaubs tritt das Urlaubsentgelt im Sinne des Sozialversicherungs- und Steuerrechts an die Stelle des Lohnes.

9. Auszahlung des Urlaubsentgelts

Das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld kann nur gefordert und ausbezahlt werden, wenn

9.1 der Arbeitnehmer seinen Jahresurlaub tatsächlich antritt,

9.2 der Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausscheidet,

9.3 Hinterbliebene im Todesfall des Arbeitnehmers ihre Erbberechtigung nachweisen.

[...]

§ 10

Zusätzliches Urlaubsgeld

1. Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld

Der Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld besteht nach einer 12monatigen Betriebszugehörigkeit.

2. Höhe des zusätzlichen Urlaubsgeldes

Alle gewerblichen Arbeitnehmer, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Rahmentarifvertrages fallen und das 18. Lebensjahr vollendet haben, erhalten ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von

30 DM / 15,34 Euro pro Urlaubstag.

Gewerbliche Arbeitnehmer unter 18 Jahren (Jugendliche) erhalten 50 % des zusätzlichen Urlaubsgeldes.

Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf anteiliges zusätzliches Urlaubsgeld im Verhältnis ihrer vertraglichen zur tariflichen Arbeitszeit.

3. Anteiliger Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld

Scheidet ein Arbeitnehmer aus Gründen, die nicht in seiner Person liegen, innerhalb des Urlaubsjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, hat er Anspruch auf 1/12 des zusätzlichen Urlaubsgeldes für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

Zuviel gezahltes zusätzliches Urlaubsgeld kann anteilmäßig zurückgefordert bzw. unter Berücksichtigung der Pfändungsfreigrenze angerechnet werden.

[...]

§ 19

Inkrafttreten und Laufdauer

Dieser Rahmentarifvertrag tritt am 1. Juli 2000 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende des Kalenderjahres, erstmals zum 31. Dezember 2004, schriftlich gekündigt werden.

Abschnitt 5 – Betonsteingewerbe Nordwestdeutschland

Zusätzliche Altersversorgung im Betonsteingewerbe Nordwestdeutschland

Anlage 64

(zu § 21 Absatz 1)

Tarifvertrag über die überbetriebliche Zusatzversorgung im Betonsteingewerbe (Beton- und Fertigteilindustrie und Betonsteinhandwerk) Nordwestdeutschlands (TVZN) vom 1. April 1986, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 31. Mai 2010

Inhaltsverzeichnis:

§ 1	Geltungsbereich
§ 2	Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes
§ 3	Leistungsarten
§ 4	Vollbeihilfe
§ 5	Unverfallbare Teilbeihilfe
§ 6	Volles Sterbegeld
§ 7	Unverfallbarer Teil des Sterbegeldes
§ 8	Anrechnung anderer Leistungen
§ 9	Anspruchsberechtigte
§ 10	Wartezeit
§ 11	Unverfallbarkeit des Leistungsanspruchs und Erlöschen des Versicherungsverhältnisses
§ 12	Beginn und Dauer der Leistungsgewährung
§ 13	Antragstellung, Nachweis- und Meldepflichten
§ 14	Verpfändung, Abtretung, Fremdbezug
§ 15	Verjährung
§ 16	Sicherung der Ansprüche der Versicherten
§ 17	Verwendung von Überschüssen
§ 18	Finanzierung der Rentenbeihilfe
§ 19	Finanzierung der Ergänzungsbeihilfe
§ 20	Erhebung der Beiträge
§ 21	Steuerliche Behandlung der Beiträge
§ 22	Forderungsrecht der Kasse
§ 23	Erfüllungsort und Gerichtsstand
§ 24	Verhältnis zu betrieblichen Altersversorgungen
§ 25	Verfahren
§ 26	Durchführung des Vertrages
§ 27	Vertragsdauer

§ 1

Geltungsbereich

(1) Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Länder Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein.

(2) Betrieblicher Geltungsbereich:

Abschnitt I

Beton- und Betonfertigteilwerke.

Hierunter fallen alle industriellen und handwerklichen Betriebe, die Betonwaren, Stahlbetonwaren, Porenbetonzeugnisse, Betonwerkstein und Betonfertigbauteile aller Art stationär herstellen und diese zum überwiegenden Teil an nicht beteiligte Dritte veräußern.

Werden die hergestellten Fertigbauteile dagegen zum überwiegenden Teil durch den herstellenden Betrieb selbst, einen anderen Betrieb desselben Unternehmens oder innerhalb von Unternehmenszusammenschlüssen – unbeschadet der gewählten Rechtsform – durch den Betrieb mindestens eines beteiligten Gesellschafters zur Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung oder Änderung von Bauwerken zusammengefügt oder eingebaut (Fertigteilherstellung im Baubetrieb gemäß § 1 Abschnitt V Ziffer 13 des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe (BRTV) vom 4. Juli 2002 in der jeweils geltenden Fassung), so fällt der herstellende Betrieb nur dann unter diesen Tarifvertrag, wenn er Mitglied eines der vertragsschließenden Verbände ist und entweder

1. bereits am 1. Mai 1974 dort Mitglied war

oder

2. nach dem 1. Mai 1974 als Niederlassung eines gemäß 1. erfassten Verbandsmitgliedes gegründet worden ist und sich mit seiner Betriebstätigkeit der Art nach im Rahmen der Betriebstätigkeit des Stammbetriebes hält

oder

3. nach dem 1. Mai 1974 gegründet und vor Ablauf eines Jahres nach der Produktionsaufnahme Mitglied eines der vertragsschließenden Verbände geworden ist, ohne zuvor die Mitgliedschaft in einem Verband des Baugewerbes erworben zu haben.

Ein Betrieb wird trotz Vorliegens der unter 1. – 3. genannten Voraussetzungen nicht von diesem Tarifvertrag erfasst, wenn er

1. vor dem 1. Mai 1974 zugleich Mitglied in einem Verband des Baugewerbes war und am 1. Mai 1974 die Rahmen- und Sozialkassentarifverträge des Baugewerbes für die Mehrzahl seiner Arbeitnehmer angewendet hat

oder

2. nach dem 1. Mai 1974 Mitglied in einem Verband des Baugewerbes geworden ist und die Rahmen- und Sozialkassentarifverträge des Baugewerbes für die Mehrzahl seiner Arbeitnehmer anwendet.

Als Betriebe gelten auch selbständige Betriebsabteilungen.

Abschnitt II

Erfasst werden auch solche Betriebe, die im Rahmen eines mit Betrieben der Beton- und Betonfertigteilewerke bestehenden Zusammenschlusses – unbeschadet der gewählten Rechtsform – ausschließlich oder überwiegend für die angeschlossenen Betriebe der Beton- und Betonfertigteilewerke die kaufmännische und technische Verwaltung, den Vertrieb, Planungsarbeiten, das Transportwesen, Laborarbeiten, Prüfarbeiten sowie die Güteüberwachung übernehmen, soweit diese Betriebe nicht von einem spezielleren Tarifvertrag erfasst werden.

(3) Persönlicher Geltungsbereich:

Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) – Gesetzliche Rentenversicherung – versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben. Ausgenommen sind die unter § 5 Abs. 2 Nrn. 1 bis 4 und Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes fallenden Personen sowie Angestellte, die eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) ausüben.

Erster Abschnitt

Zusatzversorgung im nordwestdeutschen Betonsteingewerbe

§ 2

Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes

(1) Die überbetriebliche Zusatzversorgung auf der Grundlage dieses Tarifvertrages wird von der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG – im folgenden Kasse genannt – nach deren Satzungsrecht durchgeführt.

(2) Die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes – der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e. V., Berlin, der Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V., Berlin, und die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Frankfurt/Main, – erklären als Mitglieder der Kasse hierzu ihre Zustimmung.

Zweiter Abschnitt

Versicherungsbedingungen der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes

§ 3

Leistungsarten

(1) Die Kasse gewährt nach Maßgabe ihrer Satzung und der Bestimmungen dieses Tarifvertrages zu den Renten im Sinne der Vorschriften des SGB VI und SGB VII eine der folgenden Leistungen:

a) eine monatliche Beihilfe (Voll- oder unverfallbare Teilbeihilfe) zur gesetzlichen Altersrente, zur Berufs- oder gesetzlichen Rente wegen Erwerbsminderung oder, wenn eine Erwerbsminderung von mindestens 50 v. H. vorliegt, zu einer Rente der gesetzlichen Unfallversicherung;

b) ein einmaliges Sterbegeld (volles Sterbegeld oder unverfallbarer Teil) zur Witwen-, Witwer- oder Waisenrente.

(2) Die Vorschriften der §§ 1 a, 2 bis 5, 16, 18 a Satz 1, 27 und 28 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung finden keine Anwendung.

§ 4

Vollbeihilfe

(1) Die Vollbeihilfe beträgt monatlich 33,75 €, wenn der Versicherte bei Eintritt des Versicherungsfalles das 65. Lebensjahr vollendet hat. Für jedes über die Wartezeit gemäß § 11 Abs. 3 und 5 hinaus nach Vollendung des 65. Lebensjahres abgeleistete volle Beschäftigungsjahr (= 12 Monate), in dem der Beschäftigte in Betrieben gemäß § 2 Teil II Nrn. 1 und 2 der Satzung der Kasse tätig war, erhöht sich die Beihilfe gemäß Satz 1 um 8 %.

(2) Ist der Versicherungsfall vor Vollendung des 64. Lebensjahres des Versicherten eingetreten, so beträgt die Vollbeihilfe monatlich 30,68 €.

Tritt der Versicherungsfall mit oder nach Vollendung des 64. Lebensjahres ein, so beträgt die Vollbeihilfe monatlich mit Vollendung des

64. Lebensjahres 32,21 €,

65. Lebensjahres 33,75 €.

(3) Zu den Beihilfen gemäß Abs. 1 und 2 wird eine Ergänzungsbeihilfe von monatlich mindestens 11,25 € gewährt. Sie beträgt nach Erfüllung einer Wartezeit gemäß § 11 Abs. 1 und 2 von mindestens

180 Monaten 20,45 € monatlich,

240 Monaten 33,75 € monatlich,

330 Monaten 42,44 € monatlich,

440 Monaten 51,64 € monatlich.

§ 5

Unverfallbare Teilbeihilfen

(1) Die unverfallbare Teilbeihilfe beträgt nach Erfüllung einer Wartezeit gem. § 11 Abs. 1 und 2 von mindestens

60 Monaten 10 Prozent,

120 Monaten 17 Prozent,

180 Monaten 20 Prozent,

240 Monaten 50 Prozent,

360 Monaten 80 Prozent

der Vollbeihilfe.

(2) Zu den Beihilfen gemäß Abs. 1 wird eine ergänzende unverfallbare Teilbeihilfe gewährt. Sie beträgt nach Erfüllung einer Wartezeit gemäß § 11 Abs. 1 und 2 von mindestens

60 Monaten 1,12 € monatlich,

120 Monaten 1,91 € monatlich,

180 Monaten 4,09 € monatlich,

240 Monaten 16,88 € monatlich,

330 Monaten 21,22 € monatlich,

360 Monaten 33,95 € monatlich,

440 Monaten 41,31 € monatlich.

§ 6

Volles Sterbegeld

Hinterbliebene haben Anspruch auf eine Einmalzahlung in Höhe von 920,33 € als Sterbegeld.

§ 7

Unverfallbarer Teil des Sterbegeldes

Der unverfallbare Teil des einmaligen Sterbegeldes beträgt

92,03 €, wenn der ehemals Versicherte mindestens 60 Monate,

184,07 €, wenn der ehemals Versicherte mindestens 120 Monate,

460,17 €, wenn der ehemals Versicherte mindestens 240 Monate,

736,26 €, wenn der ehemals Versicherte mindestens 360 Monate

Wartezeit (§ 11 Abs. 1 und 2) zurückgelegt hat.

§ 8

Anrechnung anderer Leistungen

Beruhend die Leistungen gemäß §§ 4 bis 7 ganz oder teilweise auf einer Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 11 Abs. 1 Buchst. d), so werden Leistungen der dort genannten Zusatzversorgungskasse(n) auf die Leistungen der Kasse angerechnet.

§ 9

Anspruchsberechtigte

(1) Eine Leistungspflicht der Kasse tritt ein (Versicherungsfall), wenn ein versicherter Arbeitnehmer

a) einen Tatbestand (Anspruchsvoraussetzungen) erfüllt, der gegenüber dem gesetzlichen Rentenversicherungsträger einen Rentenanspruch nach § 3 begründet, und

b) er entweder das Vorliegen der Wartezeit gemäß § 11 Abs. 3 und 5 oder die Voraussetzungen unverfallbarer Leistungen gemäß § 12 nachweist.

(2) In Fällen, in denen die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte oder ein anderer Sozialversicherungsträger eine Befreiung von der Versicherungspflicht anerkannt hat, stehen Versorgungsleistungen oder der Eintritt des Versicherungsfalles aufgrund einer die Befreiung begründenden Versorgung oder Versicherung den in § 3 genannten Renten gleich. Die Leistungspflicht entsteht jedoch frühestens, wenn der von der Versicherungspflicht befreite Arbeitnehmer einen Tatbestand erfüllt, der ohne die Befreiung gegenüber dem gesetzlichen Rentenversicherungsträger einen Rentenanspruch nach § 3 begründen würde.

(3) § 3 und Abs. 2 gelten entsprechend für Ansprüche auf einmaliges Sterbegeld. Anspruchsberechtigt ist die Witwe/der Witwer des/der Versicherten. Für den Anspruch auf das Sterbegeld gilt die Lebenspartnerin bzw. der Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz als Witwe bzw. Witwer. Hat ein(e) nach dem 31. Dezember 1979 verstorbene(r) Versicherte(r) keine(n) anspruchsberechtigte(n) Witwe(r) bzw. Lebenspartner(in) hinterlassen, so sind seine/ihre minderjährigen Kinder anspruchsberechtigt. Sind mehrere Waisen anspruchsberechtigt, so erhalten sie das Sterbegeld anteilig.

(4) Die Wartezeit gem. § 10 Abs. 3 und 5 braucht nicht erfüllt zu sein, wenn infolge eines durch den zuständigen gesetzlichen Unfallversicherungsträger anerkannten Arbeitsunfalls in einem der in § 2 Teil II Nrn. 1 und 2 der Kassensatzung genannten Betriebe oder infolge einer von dem Unfallversicherungsträger anerkannten Berufskrankheit in einem solchen Betrieb ein Rentenanspruch im Sinne des § 3 entsteht.

(5) Als Tätigkeit in einem Betrieb gemäß § 1 Abs. 2 gilt jede der in § 2 Teil II Nrn. 1 und 2 der Kassensatzung beschriebenen Tätigkeiten.

(6) Die Gewährung von Beihilfen zu Renten, die aufgrund der Sonderregelung für Bergleute gezahlt werden (§§ 40, 45 SGB VI), ist ausgeschlossen.

§ 10

Wartezeit

(1) Als Wartezeit gelten

a) alle Zeiten der Tätigkeit als gewerblicher Arbeitnehmer

oder als Angestellter in einem Betrieb im Sinne von § 2 Teil II Nrn. 1 und 2 der Kassensatzung, sofern in Abs. 2 nicht etwas anderes bestimmt ist;

b) Zeiten nach Abs. 6;

c) Zeiten eines Lehr- (Ausbildungs-) oder Anlernverhältnisses in einem der in § 2 Teil II Nrn. 1 und 2 der Kassensatzung bezeichneten Betriebe;

d) Zeiten eines Lehr- (Ausbildungs-) oder Anlernverhältnisses sowie Tätigkeitszeiten in Betrieben, die vom Geltungsbereich der Tarifverträge über die Zusatzversorgung im Dachdeckerhandwerk, im Maler- und Lackiererhandwerk, im Gerüstbaugewerbe, in der Steine- und Erden-Industrie und im Betonsteinhandwerk in Bayern sowie im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk erfasst werden, bis zu einer Dauer von 180 Monaten, sofern sie nach diesen Tarifverträgen als Wartezeiten gelten, der Antragsteller ihre Anrechnung beantragt hat und eine Wartezeit gemäß Buchst. a) bis c) von mindestens 60 Monaten erfüllt ist.

(2) Tätigkeitszeiten

– ab 1. Januar 1958 als gewerblicher Arbeitnehmer, Polier oder Schachtmeister in einem Betrieb im Sinne von § 2 Teil II Nr. 1 (Baugewerbe) der Kassensatzung (im Land Berlin ab 1. Januar 1959, im Saarland ab 6. Juli 1959),

– ab 1. Dezember 1973 als gewerblicher Arbeitnehmer oder Meister in einem Betrieb im Sinne von § 2 Teil II Nr. 2 Buchst. b) (Betonsteingewerbe Berlin) der Kassensatzung,

– ab 1. Januar 1976 als gewerblicher Arbeitnehmer in einem Betrieb im Sinne von § 2 Teil II Nr. 2 Buchst. c) (Betonsteingewerbe Nordwestdeutschlands) der Kassensatzung,

– ab 1. Januar 1976 als technischer oder kaufmännischer Angestellter in einem Betrieb im Sinne von § 2 Teil II Nrn. 1 und 2 der Kassensatzung,

– ab 1. Januar 1990 als technischer oder kaufmännischer Angestellter, Polier oder Meister mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 20 Stunden in einem Betrieb im Sinne von § 2 Teil II Nrn. 1 und 2 der Kassensatzung

gelten nur dann als Wartezeit, wenn für diese Tätigkeitszeiten Beiträge entrichtet worden sind.

(3) Die Mindestdauer der Wartezeit beträgt 220 Monate. Sie verkürzt sich, wenn die Voraussetzung gemäß § 10 Abs. 1 Buchst. a) bzw. die Fachuntauglichkeit (Abs. 8) im Kalenderjahr

1968 eingetreten ist, auf 210 Monate,

1967 eingetreten ist, auf 200 Monate,

1966 eingetreten ist, auf 190 Monate,

1965 eingetreten ist, auf 180 Monate,

1964 eingetreten ist, auf 170 Monate,

1963 eingetreten ist, auf 160 Monate,
1962 eingetreten ist, auf 150 Monate,
1961 eingetreten ist, auf 140 Monate,
1960 eingetreten ist, auf 130 Monate,
1959 eingetreten ist, auf 120 Monate,
1958 und früher eingetreten ist, auf 110 Monate.

(4) Ab 1. Januar 1961 sind die nach Abs. 2 anzurechnenden Zeiten gleich den im Versicherungsnachweis für die Zusatzversorgung im Betonstein- bzw. Baugewerbe bzw. der Lohnnachweiskarte, Lohnnachweisblatt, der Beitragskarte, dem Beitragsheft, dem Anspruchs- und Leistungsnachweis (ALN) ausgewiesenen Beschäftigungszeiten. Ergibt sich aus dem steuerpflichtigen Arbeitsentgelt eines Versicherten im Verhältnis zu der ausgewiesenen Beschäftigungszeit, dass hierin größere Zeiträume ohne Lohn- bzw. Gehaltszahlung enthalten sein müssen, so kann die Kasse von dem Versicherten fordern, dass er die lohn- bzw. gehaltszahlungspflichtigen Beschäftigungszeiten durch eine Firmenbescheinigung oder in anderer Weise glaubhaft macht. In diesen Fällen ist die Kasse berechtigt, die ausgewiesenen Beschäftigungszeiten nur teilweise als Wartezeit anzurechnen.

(5) Von der Wartezeit gemäß Abs. 1 und 2 müssen wenigstens 60 Monate innerhalb der letzten 9 Jahre vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem der Tatbestand gemäß § 9 Abs. 1 Buchst. a) eingetreten ist und die Wartezeit (Abs. 1 und 2) abgelaufen ist, bei fachuntauglich Geschriebenen (Abs. 8) innerhalb der letzten neun Jahre vor Eintritt der Fachuntauglichkeit. Dies gilt nicht bei Geltendmachung von unverfallbaren Ansprüchen gemäß § 11. Bei Versicherten, die über das 65. Lebensjahr hinaus tätig sind, gilt die Wartezeit auch dann als erfüllt, wenn sie bei Vollendung des 65. Lebensjahres oder zu einem späteren Zeitpunkt abgeleistet worden war.

(6) Zeiten der nachgewiesenen Krankheit oder Arbeitslosigkeit oder einer fachbezogenen Berufsförderung nach dem SGB III zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit werden auf die in Abs. 5 geforderten 60 Monate bis zu insgesamt 30 Monaten angerechnet.

(7) Tätigkeitszeiten außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs gelten nur dann als Wartezeit nach Abs. 1 und 2, wenn der Arbeitnehmer von einem der in von § 2 Teil II Nrn. 1 und 2 der Kassensatzung genannten Betriebe oder einer Arbeitsgemeinschaft, an der ein solcher Betrieb beteiligt ist, auf den Arbeitsplatz außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs entsandt worden ist und soweit für diese Tätigkeitszeit Beiträge zur Kasse geleistet wurden.

(8) Scheidet ein Versicherter, der die Wartezeit gemäß Abs. 3 und 5 erfüllt hat, aus gesundheitlichen Gründen aus dem Gewerbebereich aus und wird er von einem beamteten Arzt von diesem Zeitpunkt an für berufsuntauglich (fachuntauglich) erklärt, so hat er dies der Kasse zur Aufrechterhaltung der Anwartschaft für die Gewährung einer Beihilfe unter Beifügung des ärztlichen Zeugnisses zu melden. Bei Versicherten, die bei Eintritt der Berufsuntauglichkeit (Fachuntauglichkeit) das 60. Lebensjahr vollendet haben, genügt das Zeugnis des behandelnden Arztes. Die Kasse kann in allen Fällen weitere Nachweise auf ihre Kosten vom Versicherten verlangen. Bei ausreichendem Nachweis hat die Kasse die Berufsuntauglichkeit (Fachuntauglichkeit) anzuerkennen. Versagt sie die Anerkennung, so kann der Versicherte innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Zustellung des Bescheides eine arbeitsgerichtliche Entscheidung herbeiführen.

§ 11

Unverfallbarkeit des Leistungsanspruchs und Erlöschen des Versicherungsverhältnisses

(1) Scheidet ein Versicherter vor Eintritt des Versicherungsfalles nach § 9 Abs. 1 aus einem Betrieb des Gewerbebereiches im Sinne des § 9 Abs. 5 aus, so bleibt ihm bzw. seinen Hinterbliebenen die Anwartschaft auf den unverfallbaren Teil der Beihilfe erhalten, wenn er bei seinem Ausscheiden

a) das 25. Lebensjahr vollendet hat und

b) mindestens 5 Jahre in einem Arbeitsverhältnis zu ein und demselben Arbeitgeber des Gewerbebereichs gestanden hat.

Ist der Versicherungsfall vor dem 1. Januar 2001 eingetreten oder ist der Arbeitnehmer vor dem 1. Januar 2001 aus einem Betrieb des Gewerbebereichs ausgeschieden und der Versicherungsfall nach dem 1. Januar 2001 eingetreten, so richten sich die Anspruchsvoraussetzungen und die Leistungshöhe der unverfallbaren Beihilfen nach dem Tarifvertrag über die Zusatzversorgung im Betonsteingewerbe Nordwestdeutschlands vom 1. April 1986 i. d. F. vom 31. Januar 1995, der insoweit seine Gültigkeit behält.

Ist der Versicherungsfall nach dem 31. Dezember 2000 eingetreten und ist der Arbeitnehmer nach dem 31. Dezember 2000 und vor dem 1. Januar 2014 aus einem Betrieb des Gewerbebereichs ausgeschieden, so richten sich die Anspruchsvoraussetzungen und die Leistungshöhe der unverfallbaren Beihilfen nach dem Tarifvertrag über die Zusatzversorgung im Betonsteingewerbe Nordwestdeutschlands vom 1. April 1986 i. d. F. vom 1. September 2004, der insoweit seine Gültigkeit behält.

(2) Scheidet ein Versicherter aus einer Tätigkeit i.S. von § 9 Abs. 5 aus, ohne die Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllt zu haben, so endet das Versicherungsverhältnis zur Kasse. Eine Abfindung wird nicht gezahlt.

(3) Ein erloschenes Versicherungsverhältnis lebt wieder auf, wenn der Arbeitnehmer erneut eine Tätigkeit im Sinne von § 9 Abs. 5 aufnimmt. Die Ansprüche gemäß Abs. 1 bleiben davon unberührt. Es werden jedoch höchstens die Leistungen gemäß § 4 gewährt. Ein erloschenes Versicherungsverhältnis lebt auch dann wieder auf, wenn der

Arbeitnehmer aus einer Tätigkeit i.S. des § 9 Abs. 5 ausgeschieden und der Versicherungsfall innerhalb der ersten zwölf Monate nach diesem Ausscheiden eingetreten ist.

(4) Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 und Abs. 3 gelten entsprechend für das einmalige Sterbegeld gemäß § 3 Abs. 1 Buchst. b).

§ 12

Beginn und Dauer der Leistungsgewährung

(1) Die Beihilfen zur gesetzlichen Altersrente, zur gesetzlichen Rente wegen Erwerbsminderung bzw. zu einer entsprechenden Versorgungsleistung werden von dem Monat an, in dem der Versicherungsfall (§ 9 Abs. 1) eingetreten ist, bis zum Ablauf des Kalendervierteljahres gewährt, in dem der Beihilfeberechtigte stirbt oder in dem die Leistungsvoraussetzungen aus anderen Gründen entfallen.

(2) Die Leistungsverpflichtung der Kasse beginnt frühestens am 1. Januar 1976.

(3) Ist eine Wartezeitanrechnung gemäß § 10 Abs. 1 Buchst. d) erfolgt, so wird die Leistung abweichend von Abs. 1 frühestens ab 1. Januar 1980 gewährt.

(4) Das einmalige Sterbegeld wird nur dann gewährt, wenn der Versicherte bzw. ehemals Versicherte als Arbeitnehmer eines Betriebes gemäß § 1 Abs. 2 beschäftigt war und am 1. Januar 1976 oder später verstorben ist.

(5) Ist eine Wartezeitanrechnung gemäß § 10 Abs. 1 Buchst. d) erfolgt, so wird die Leistung abweichend von Abs. 2 nur dann gewährt, wenn der Versicherte bzw. ehemals Versicherte am 1. Januar 1980 oder später verstorben ist.

(6) Alle wiederkehrenden Leistungen werden kalendervierteljährlich für jeweils drei Monate im Voraus gezahlt. Fällt der Fälligkeitstermin einer Zahlung nicht mit dem Beginn eines Kalendervierteljahres zusammen, so wird der entsprechende Teilbetrag gesondert gezahlt.

§ 13

Antragstellung, Nachweis- und Meldepflichten

(1) Der Antrag auf Gewährung einer Kassenleistung ist schriftlich auf einem Vordruck der Kasse unter Beantwortung der dort gestellten Fragen und Beifügung der erforderlichen Unterlagen zu stellen.

(2) Dem Antrag auf Gewährung einer Kassenleistung sind Nachweise über die Erfüllung der Wartezeit beizufügen. Ferner sind beizufügen:

a) für die Beihilfe zur gesetzlichen Altersrente und für die Beihilfe zur gesetzlichen Rente wegen Erwerbsminderung der jeweilige Rentenbescheid des Versicherungsträgers, aus dem hervorgeht, von welchem Zeitpunkt an der Versicherte Anspruch auf die gesetzliche Rente hat;

b) für das einmalige Sterbegeld zur Witwen-, Witwer- oder Waisenrente

aa) die Sterbeurkunde für den Versicherten;

bb) der Rentenbescheid des Versicherungsträgers, aus dem hervorgeht, von welchem Zeitpunkt an die Witwe, der Witwer oder die Waise Anspruch auf eine gesetzliche Rente hat;

cc) dem Antrag der Witwe/des Witwers ein Nachweis, dass sie/er mit dem/der verstorbenen Versicherten bei seinem/ihrem Tode verheiratet war oder im Falle der Lebenspartnerschaft nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz diese bei seinem/ihrem Tode bestanden hat, dem Antrag der Waise ein Nachweis über die Anzahl der Geschwister sowie darüber, dass der verstorbene Versicherte zum Zeitpunkt seines Todes nicht verheiratet war.

Die Kasse kann auf die Vorlage des Bescheides über eine Witwen- oder Witwerrente verzichten, wenn der Verstorbene bis zum Zeitpunkt des Todes eine Beihilfe [§ 3 Abs. 1 Buchst. a)] bezogen hat.

(3) Hat der Versicherte keinen Rentenbescheid erhalten, weil er von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte oder von einem anderen Sozialversicherungsträger von der Versicherungspflicht befreit worden war, so sind die entsprechende Befreiungsbescheinigung und der Versicherungsschein bzw. der Bescheid über den Versorgungsbezug vorzulegen.

(4) Beantragt der Versicherte eine Wartezeitanrechnung nach § 10 Abs. 1 Buchst. d), so hat er einen Bescheid der betreffenden Zusatzversorgungskasse(n) über die Festsetzung oder Ablehnung von Leistungen und über die dort anerkannte Wartezeit vorzulegen. Dies gilt entsprechend für den Antrag auf Sterbegeld.

(5) Jeder Empfänger von Beihilfe zur gesetzlichen Rente wegen Erwerbsminderung hat im ersten Kalendervierteljahr den Nachweis des Fortbestehens seiner Erwerbsminderung durch Vorlage der entsprechenden Unterlagen aus der Rentenversicherung zu erbringen. Hat der Beihilfeberechtigte keine Rente erhalten, weil er von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte oder von einem anderen Sozialversicherungsträger von der Versicherungspflicht befreit worden war (§ 9 Abs. 2), so muss er den Nachweis über das Fortbestehen seiner Erwerbsminderung im Sinne des SGB VI durch das Zeugnis eines beamteten Arztes führen.

(6) Jeder Beihilfeberechtigte hat im dritten Kalendervierteljahr einen Lebensnachweis zu erbringen.

(7) Werden die verlangten Nachweise innerhalb einer von der Kasse gesetzten Frist nicht oder nicht vollständig erbracht, so ruht die Beihilfezahlung. Ruhende Beihilfen werden nicht nachgezahlt, wenn der Beihilfeempfänger vorsätzlich oder grob fahrlässig handelte. Im Falle grober Fahrlässigkeit entfällt die Nachzahlung der Beihilfen jedoch nur, soweit infolge verspätet eingereichter Nachweise die Feststellung der Leistungsverpflichtung unmöglich geworden ist.

(8) Ereignisse, die auf die Gewährung oder Bemessung der Beihilfen von Einfluss sind, müssen der Kasse sofort angezeigt werden.

(9) Zu Unrecht gewährte Leistungen können von der Kasse zurückgefordert werden.

§ 14

Verpfändung, Abtretung, Fremdbezug

(1) Ansprüche auf Leistungen der ZVK-Bau können weder verpfändet und vererbt noch abgetreten werden. Die Inanspruchnahme eines Rückkaufswertes wird ausgeschlossen.

(2) Ist ein Leistungsberechtigter unter Pflegschaft gestellt oder ist für ihn ein Betreuer bestellt, so ist der Leistungsbetrag an den Pfleger oder an den empfangsberechtigten Betreuer zu zahlen.

(3) Hat ein Minderjähriger Anspruch auf das einmalige Sterbegeld, so ist es an seinen gesetzlichen Vertreter auszusahlen.

§ 15

Verjährung

Ansprüche auf Kassenleistungen verjähren in fünf Jahren. Die Verjährung beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem die Leistung verlangt werden konnte.

§ 16

Sicherung der Ansprüche der Versicherten

Die Ansprüche der Versicherten bleiben auch dann unberührt, wenn die Beiträge nicht beigetrieben werden können.

§ 17

Verwendung von Überschüssen

(1) Die erzielten Überschüsse der Kasse werden nach Auffüllung oder Wiederauffüllung der Verlustrücklage der Rückstellung für Beitragsrückerstattung zugewiesen.

(2) Die Rückstellung für Beitragsrückerstattung ist nach Maßgabe des von der Aufsichtsbehörde genehmigten Geschäftsplanes zur Erhöhung oder Ergänzung der Leistungen oder zur Ermäßigung der Beiträge zu verwenden.

(3) Sobald die Rückstellung für Beitragsrückerstattung einen Betrag erreicht hat, der eine angemessene Erhöhung oder Ergänzung der Leistungen der Kasse oder eine Ermäßigung der Beiträge rechtfertigen würde, ist eine solche nach Maßgabe der Satzungsbestimmung durchzuführen. Die Beschlussfassung hierüber obliegt der Hauptversammlung der Kasse auf Vorschlag des Vorstandes nach Anhörung des Sachverständigen. Sie bedarf der Genehmigung der Aufsichtsbehörde. Die Hauptversammlung beschließt ab dem Geschäftsjahr 2008 jährlich, ob und in welcher Höhe die Anwärter und Rentner an den Bewertungsreserven der Kasse zur gleichmäßigen Erhöhung der Anwartschaften und der Leistung zu beteiligen sind. Die Entscheidung und die Beschlussfassung der Hauptversammlung über die Beteiligung an den Bewertungsreserven erfolgt auf der Grundlage von Informationen und Vorschlägen des Vorstandes in Abstimmung mit dem verantwortlichen Aktuar. Dabei soll die dauernde Erfüllbarkeit der bestehenden Kassenleistungen, die ausreichende Kapitalausstattung der Kasse, das heißt Mittel für eine ausreichende Solvabilität, für die Erfüllung des Stresstestes einschließlich einer ausreichenden Sicherheitsreserve und für eine absehbare Verstärkung der Deckungsrückstellung sowie die Art und Zusammensetzung der Bewertungsreserven berücksichtigt werden. Der Beschluss der Hauptversammlung bedarf der Unbedenklichkeitserklärung der Aufsichtsbehörde.

Dritter Abschnitt

Aufbringung der Mittel

§ 18

Finanzierung der Rentenbeihilfe

(1) Zur Finanzierung der Leistungen gemäß § 4 Abs. 1 und 2, § 5 Abs. 1, § 6 und § 7 muss der Arbeitgeber für jede Stunde, für die ein Lohnanspruch des gewerblichen Arbeitnehmers besteht, einen Beitrag von 0,064 € an die Kasse abführen.

(2) Zur Finanzierung der in Abs. 1 bezeichneten Leistungen muss der Arbeitgeber für jeden Angestellten monatlich 13,40 € an die Kasse abführen. Dauert das Arbeitsverhältnis weniger als einen Monat, ist für jeden Arbeitstag ein Zwanzigstel des jeweiligen Beitrags an die Kasse zu zahlen.

§ 19

Finanzierung der Ergänzungsbeihilfe

(1) Die Teilbeträge

- a) der Ergänzungsbeihilfe gem. § 4 Abs. 3 Satz 1 in Höhe von 5,62 €,
- b) der Ergänzungsbeihilfe gem. § 4 Abs. 3 Satz 2 nach Erfüllung einer Wartezeit von
 - 180 Monaten in Höhe von 10,74 €,
 - 240 Monaten in Höhe von 18,41 €,
 - 330 Monaten in Höhe von 23,52 €,
 - 440 Monaten in Höhe von 28,63 €,
- c) des gem. § 5 Abs. 2 zu zahlenden unverfallbaren Teiles der Ergänzungsbeihilfe nach Erfüllung einer Wartezeit von
 - 60 Monaten in Höhe von 1,12 €,
 - 120 Monaten in Höhe von 1,12 €,
 - 180 Monaten in Höhe von 2,15 €,
 - 240 Monaten in Höhe von 9,20 €,
 - 330 Monaten in Höhe von 11,76 €,
 - 360 Monaten in Höhe von 18,82 €,
 - 440 Monaten in Höhe von 22,91 €

werden gem. § 17 Abs. 3 aufgrund eines Beschlusses der Hauptversammlung der Kasse unmittelbar aus der Rückstellung für Beitragsrückerstattung finanziert.

(2) Zur Finanzierung des restlichen Teils der Ergänzungsbeihilfe hat die Kasse gegen die Arbeitgeber einen Beitragsanspruch. Er beträgt für jede lohnzahlungspflichtige Stunde eines gewerblichen Arbeitnehmers 0,087 € und für jeden Angestellten monatlich 10,50 €. Bei kürzerer Dauer des Arbeitsverhältnisses des Angestellten als ein Monat beträgt der Anspruch für jeden Arbeitstag ein Zwanzigstel des zu entrichtenden Beitrags.

(3) Der Beitragsanspruch gemäß Abs. 2 erhöht sich bis auf 0,152 € für jede lohnzahlungspflichtige Stunde eines gewerblichen Arbeitnehmers und bis auf monatlich 19,10 € für jeden Angestellten, soweit die Rückstellung für Beitragsrückerstattung keine ausreichenden Mittel zur Finanzierung der Leistungen nach Abs. 1 enthält. Abs. 2 Satz 3 gilt sinngemäß.

§ 20

Erhebung der Beiträge

(1) Die gemäß §§ 18 und 19 für jede lohnzahlungspflichtige Stunde zu entrichtenden Beiträge werden in einem Prozentsatz der Bruttolohnsumme (das ist die Summe der Bruttolöhne im Sinne des § 6 Abs. 1 des Tarifvertrages über das Verfahren der überbetrieblichen Zusatzversorgung im Betonsteingewerbe (Beton- und Fertigteilindustrie und Betonsteinhandwerk Nordwestdeutschlands)) erhoben. Der Prozentsatz ist so festzusetzen, dass er im Mittel dem Betrag von 0,151 € je lohnzahlungspflichtiger Stunde im Falle des § 19 Abs. 3 jedoch dem sich ergebenden Betrag entspricht. Der Prozentsatz ist zu ändern, wenn Abweichungen von den in §§ 18 und 19 aufgeführten Beiträgen für jede lohnzahlungspflichtige Stunde eintreten.

(2) Die Festlegung des Prozentsatzes erfolgt im Tarifvertrag über das Verfahren der überbetrieblichen Zusatzversorgung im Betonsteingewerbe Nordwestdeutschlands.

§ 21

Steuerliche Behandlung der Beiträge

Der Arbeitgeber entrichtet die Beiträge nach §§ 18 und 19 gemäß § 3 Nr. 63 EStG im ersten Dienstverhältnis steuerfrei und bescheinigt die abgeführten Beiträge dem Arbeitnehmer in der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung. Handelt es sich nicht um das erste Dienstverhältnis, sind die Beiträge individuell zu versteuern. In diesem Fall ist die Überwälzung der Steuer auf den Arbeitnehmer unwirksam.

§ 22

Forderungsrecht der Kasse

Die Kasse hat das unmittelbare Recht, vom Arbeitgeber die Beiträge gemäß §§ 18 und 19 zu fordern.

Vierter Abschnitt
Schlussbestimmungen

§ 23

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Kasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Kasse ist der Sitz der Kasse.

§ 24

Verhältnis zu betrieblichen Altersversorgungen

Die Leistungen der Kasse können auf Leistungen aus betrieblichen Altersversorgungen angerechnet werden.

§ 25

Verfahren

Das Verfahren wird im Verfahrenstarifvertrag geregelt.

§ 26

Durchführung des Vertrages

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, ihren Einfluss zur Durchführung dieses Vertrages einzusetzen, gemeinsam die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen und bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Vertrages unverzüglich in Verhandlungen einzutreten.

§ 27

Vertragsdauer

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1986 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 2007.

(2) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, nach Kündigung unverzüglich in Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag einzutreten.

Tarifvertrag über die überbetriebliche Zusatzversorgung im Betonsteingewerbe (Beton- und Fertigteilindustrie und Betonsteinhandwerk) Nordwestdeutschlands (TVZN) vom 1. April 1986, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 1. September 2004

Inhaltsverzeichnis:

§ 1	Geltungsbereich
§ 2	Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes
§ 3	Leistungsarten
§ 4	Vollbeihilfe
§ 5	Unverfallbare Teilbeihilfe
§ 6	Volles Hinterbliebenengeld
§ 7	Unverfallbarer Teil des Hinterbliebenengeldes
§ 8	Befristung von Ergänzungsleistungen
§ 9	Anrechnung anderer Leistungen
§ 10	Anspruchsberechtigte
§ 11	Wartezeit
§ 12	Unverfallbarkeit des Leistungsanspruchs und Erlöschen des Versicherungsverhältnisses
§ 13	Beginn und Dauer der Leistungsgewährung
§ 14	Antragstellung, Nachweis- und Meldepflichten
§ 15	Verpfändung, Abtretung, Fremdbezug
§ 16	Verjährung
§ 17	Sicherung der Ansprüche der Versicherten
§ 18	Verwendung von Überschüssen
§ 19	Finanzierung der unbefristeten Leistungen
§ 20	Finanzierung der befristeten Leistungen
§ 21	Erhebung der Beiträge
§ 22	Steuerliche Behandlung der Beiträge
§ 23	Forderungsrecht der Kasse
§ 24	Erfüllungsort und Gerichtsstand
§ 25	Verhältnis zu betrieblichen Altersversorgungen
§ 26	Verfahren
§ 27	Durchführung des Vertrages
§ 28	Vertragsdauer

§ 1

Geltungsbereich

(1) Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Länder Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein.

(2) Betrieblicher Geltungsbereich:

Abschnitt I

Beton- und Betonfertigteilwerke.

Hierunter fallen alle industriellen und handwerklichen Betriebe, die Betonwaren, Stahlbetonwaren, Porenbetonzeugnisse, Betonwerkstein und Betonfertigbauteile aller Art stationär herstellen und diese zum überwiegenden Teil an nicht beteiligte Dritte veräußern.

Werden die hergestellten Fertigbauteile dagegen zum überwiegenden Teil durch den herstellenden Betrieb selbst, einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder innerhalb von Unternehmenszusammenschlüssen – unbeschadet der gewählten Rechtsform – durch den Betrieb mindestens eines beteiligten Gesellschafters zur Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung oder Änderung von Bauwerken zusammengefügt oder eingebaut (Fertigteilherstellung im Baubetrieb gemäß § 1 Abschnitt V Ziffer 13 des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe (BRTV) vom 4. Juli 2002 in der Fassung vom 17. Dezember 2003), so fällt der herstellende Betrieb nur dann unter diesen Tarifvertrag, wenn er Mitglied eines der vertragsschließenden Verbände ist und entweder

1. bereits am 1. Mai 1974 dort Mitglied war

oder

2. nach dem 1. Mai 1974 als Niederlassung eines gemäß 1. erfassten Verbandsmitgliedes gegründet worden ist und sich mit seiner Betriebstätigkeit der Art nach im Rahmen der Betriebstätigkeit des Stammbetriebes hält

oder

3. nach dem 1. Mai 1974 gegründet und vor Ablauf eines Jahres nach der Produktionsaufnahme Mitglied eines der vertragsschließenden Verbände geworden ist, ohne zuvor die Mitgliedschaft in einem Verband des Baugewerbes erworben zu haben.

Ein Betrieb wird trotz Vorliegens der unter 1. – 3. genannten Voraussetzungen nicht von diesem Tarifvertrag erfasst, wenn er

1. vor dem 1. Mai 1974 zugleich Mitglied in einem Verband des Baugewerbes war und am 1. Mai 1974 die Rahmen- und Sozialkassentarifverträge des Baugewerbes für die Mehrzahl seiner Arbeitnehmer angewendet hat

oder

2. nach dem 1. Mai 1974 Mitglied in einem Verband des Baugewerbes geworden ist und die Rahmen- und Sozialkassentarifverträge des Baugewerbes für die Mehrzahl seiner Arbeitnehmer anwendet.

Als Betriebe gelten auch selbständige Betriebsabteilungen.

Abschnitt II

Erfasst werden auch solche Betriebe, die im Rahmen eines mit Betrieben der Beton- und Betonfertigteilewerke bestehenden Zusammenschlusses – unbeschadet der gewählten Rechtsform – ausschließlich oder überwiegend für die angeschlossenen Betriebe der Beton- und Betonfertigteilewerke die kaufmännische und technische Verwaltung, den Vertrieb, Planungsarbeiten, das Transportwesen, Laborarbeiten, Prüfarbeiten sowie die Güteüberwachung übernehmen, soweit diese Betriebe nicht von einem spezielleren Tarifvertrag erfasst werden.

(3) Persönlicher Geltungsbereich:

Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) – Gesetzliche Rentenversicherung – versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben. Ausgenommen sind die unter § 5 Abs. 2 Nrn. 1 bis 4 und Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes fallenden Personen sowie Angestellte, die eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) ausüben.

Erster Abschnitt

Zusatzversorgung im nordwestdeutschen Betonsteingewerbe

§ 2

Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes

(1) Die überbetriebliche Zusatzversorgung auf der Grundlage dieses Tarifvertrages wird von der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes VVaG – im folgenden Kasse genannt – nach deren Satzungsrecht durchgeführt.

(2) Die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes – der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e. V., Berlin, der Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V., Berlin, und die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Frankfurt/Main, – erklären als Mitglieder der Kasse hierzu ihre Zustimmung.

Zweiter Abschnitt

Versicherungsbedingungen der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes

§ 3

Leistungsarten

(1) Die Kasse gewährt nach Maßgabe ihrer Satzung und der Bestimmungen dieses Tarifvertrages zu den Renten im Sinne der Vorschriften des SGB VI und SGB VII eine der folgenden Leistungen:

a) eine monatliche Beihilfe (Voll- oder unverfallbare Teilbeihilfe) zur gesetzlichen Altersrente, zur Berufs- oder gesetzlichen Rente wegen Erwerbsminderung oder, wenn eine Erwerbsminderung von mindestens 50 v. H. vorliegt, zu einer Rente der gesetzlichen Unfallversicherung;

b) ein einmaliges Hinterbliebenengeld (volles Hinterbliebenengeld oder unverfallbarer Teil) zur Witwen-, Witwer- oder Waisenrente.

(2) Die Vorschriften der §§ 1 a, 2 bis 5, 16, 18 a Satz 1, 27 und 28 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung finden keine Anwendung.

§ 4

Vollbeihilfe

(1) Die Vollbeihilfe beträgt monatlich 33,75 €, wenn der Versicherte bei Eintritt des Versicherungsfalles das 65. Lebensjahr vollendet hat. Für jedes über die Wartezeit gemäß § 11 Abs. 3 und 5 hinaus nach Vollendung des 65. Lebensjahres abgeleistete volle Beschäftigungsjahr (= 12 Monate), in dem der Beschäftigte in Betrieben gemäß § 2 Teil II Nrn. 1 und 2 der Satzung der Kasse tätig war, erhöht sich die Beihilfe gemäß Satz 1 um 8 %.

(2) Ist der Versicherungsfall vor Vollendung des 64. Lebensjahres des Versicherten eingetreten, so beträgt die Vollbeihilfe monatlich 30,68 €.

Tritt der Versicherungsfall mit oder nach Vollendung des 64. Lebensjahres ein, so beträgt die Vollbeihilfe monatlich mit Vollendung des

64. Lebensjahres 32,21 €,

65. Lebensjahres 33,75 €.

(3) Zu den Beihilfen gemäß Abs. 1 und 2 wird eine Ergänzungsbeihilfe von monatlich mindestens 11,25 € gewährt. Sie beträgt nach Erfüllung einer Wartezeit gemäß § 11 Abs. 1 und 2 von mindestens

180 Monaten 20,45 € monatlich,

240 Monaten 33,75 € monatlich,

330 Monaten 42,44 € monatlich,

440 Monaten 51,64 € monatlich.

§ 5

Unverfallbare Teilbeihilfen

(1) Die unverfallbare Teilbeihilfe beträgt nach Erfüllung einer Wartezeit gem. § 11 Abs. 1 und 2 von mindestens

60 Monaten 10 Prozent,

120 Monaten 17 Prozent,

180 Monaten 20 Prozent,

240 Monaten 50 Prozent,

360 Monaten 80 Prozent

der Vollbeihilfe.

(2) Zu den Beihilfen gemäß Abs. 1 wird eine ergänzende unverfallbare Teilbeihilfe gewährt. Sie beträgt nach Erfüllung einer Wartezeit gemäß § 11 Abs. 1 und 2 von mindestens

60 Monaten 1,12 € monatlich,

120 Monaten 1,91 € monatlich,

180 Monaten 4,09 € monatlich,

240 Monaten 16,88 € monatlich,

330 Monaten 21,22 € monatlich,

360 Monaten 33,95 € monatlich,

440 Monaten 41,31 € monatlich.

§ 6

Volles Hinterbliebenengeld

Hinterbliebene haben Anspruch auf eine Einmalzahlung in Höhe von 920,33 € als Hinterbliebenengeld.

§ 7

Unverfallbarer Teil des Hinterbliebenengeldes

Der unverfallbare Teil des einmaligen Hinterbliebenengeldes beträgt

92,03 €, wenn der ehemals Versicherte mindestens 60 Monate,

184,07 €, wenn der ehemals Versicherte mindestens 120 Monate,

460,17 €, wenn der ehemals Versicherte mindestens 240 Monate,

736,26 €, wenn der ehemals Versicherte mindestens 360 Monate

Wartezeit (§ 11 Abs. 1 und 2) zurückgelegt hat.

§ 8

Befristung von Ergänzungsleistungen

(1) Ergänzungsbeihilfen gem. § 4 Abs. 3 und § 5 Abs. 2 werden nur für die Zeit bis zum 31. Dezember 2007 gewährt.

(2) Anspruch auf ergänzendes Hinterbliebenengeld gemäß §§ 6 und 7 besteht, wenn der Versicherungsfall vor dem 1. Januar 2008 eingetreten ist.

§ 9

Anrechnung anderer Leistungen

Beruhend die Leistungen gemäß §§ 4 bis 7 ganz oder teilweise auf einer Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 11 Abs. 1 Buchst. d), so werden Leistungen der dort genannten Zusatzversorgungskasse(n) auf die Leistungen der Kasse angerechnet.

§ 10

Anspruchsberechtigte

(1) Eine Leistungspflicht der Kasse tritt ein (Versicherungsfall), wenn ein versicherter Arbeitnehmer

a) einen Tatbestand (Anspruchsvoraussetzungen) erfüllt, der gegenüber dem gesetzlichen Rentenversicherungsträger einen Rentenanspruch nach § 3 begründet, und

b) er entweder das Vorliegen der Wartezeit gemäß § 11 Abs. 3 und 5 oder die Voraussetzungen unverfallbarer Leistungen gemäß § 12 nachweist.

(2) In Fällen, in denen die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte oder ein anderer Sozialversicherungsträger eine Befreiung von der Versicherungspflicht anerkannt hat, stehen Versorgungsleistungen oder der Eintritt des Versicherungsfalles aufgrund einer die Befreiung begründenden Versorgung oder Versicherung den in § 3 genannten Renten gleich. Die Leistungspflicht entsteht jedoch frühestens, wenn der von der Versicherungspflicht befreite Arbeitnehmer einen Tatbestand erfüllt, der ohne die Befreiung gegenüber dem gesetzlichen Rentenversicherungsträger einen Rentenanspruch nach § 3 begründen würde.

(3) § 3 und Abs. 2 gelten entsprechend für Ansprüche auf einmaliges Hinterbliebenengeld. Anspruchsberechtigt ist die Witwe/ der Witwer des/der Versicherten. Hat ein(e) nach dem 31. Dezember 1979 verstorbene(r) Versicherte(r) keine(n) anspruchsberechtigte(n) Witwe(r) hinterlassen, so sind seine/ ihre minderjährigen Kinder anspruchsberechtigt. Sind mehrere Waisen anspruchsberechtigt, so erhalten sie das Hinterbliebenengeld anteilig.

(4) Die Wartezeit gem. § 11 Abs. 3 und 5 braucht nicht erfüllt zu sein, wenn infolge eines durch den zuständigen gesetzlichen Unfallversicherungsträger anerkannten Arbeitsunfalls in einem der in § 2 Teil II Nrn. 1 und 2 der Kassensatzung genannten Betriebe oder infolge einer von dem Unfallversicherungsträger anerkannten Berufskrankheit in einem solchen Betrieb ein Rentenanspruch im Sinne des § 3 entsteht.

(5) Als Tätigkeit in einem Betrieb gemäß § 1 Abs. 2 gilt jede der in § 2 Teil II Nrn. 1 und 2 der Kassensatzung beschriebenen Tätigkeiten.

(6) Die Gewährung von Beihilfen zu Renten, die aufgrund der Sonderregelung für Bergleute gezahlt werden (§§ 40, 45 SGB VI), ist ausgeschlossen.

§ 11

Wartezeit

(1) Als Wartezeit gelten

a) alle Zeiten der Tätigkeit als gewerblicher Arbeitnehmer

oder als Angestellter in einem Betrieb im Sinne von § 2 Teil II Nrn. 1 und 2 der Kassensatzung, sofern in Abs. 2 nicht etwas anderes bestimmt ist;

b) Zeiten nach Abs. 6;

c) Zeiten eines Lehr- (Ausbildungs-) oder Anlernverhältnisses in einem der in § 2 Teil II Nrn. 1 und 2 der Kassensatzung bezeichneten Betriebe;

d) Zeiten eines Lehr- (Ausbildungs-) oder Anlernverhältnisses sowie Tätigkeitszeiten in Betrieben, die vom Geltungsbereich der Tarifverträge über die Zusatzversorgung im Dachdeckerhandwerk, im Maler- und Lackiererhandwerk, im Gerüstbaugewerbe, in der Steine- und Erden-Industrie und im Betonsteinhandwerk in Bayern sowie im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk erfasst werden, bis zu einer Dauer von 180 Monaten, sofern sie nach diesen Tarifverträgen als Wartezeiten gelten, der Antragsteller ihre Anrechnung beantragt hat und eine Wartezeit gemäß Buchst. a) bis c) von mindestens 60 Monaten erfüllt ist.

(2) Tätigkeitszeiten

– ab 1. Januar 1958 als gewerblicher Arbeitnehmer, Polier oder Schachtmeister in einem Betrieb im Sinne von § 2 Teil II Nr. 1 (Baugewerbe) der Kassensatzung (im Land Berlin ab 1. Januar 1959, im Saarland ab 6. Juli 1959),

– ab 1. Dezember 1973 als gewerblicher Arbeitnehmer oder Meister in einem Betrieb im Sinne von § 2 Teil II Nr. 2 Buchst. b) (Betonsteingewerbe Berlin) der Kassensatzung,

– ab 1. Januar 1976 als gewerblicher Arbeitnehmer in einem Betrieb im Sinne von § 2 Teil II Nr. 2 Buchst. c) (Betonsteingewerbe Nordwestdeutschlands) der Kassensatzung,

– ab 1. Januar 1976 als technischer oder kaufmännischer Angestellter in einem Betrieb im Sinne von § 2 Teil II Nrn. 1 und 2 der Kassensatzung,

– ab 1. Januar 1990 als technischer oder kaufmännischer Angestellter, Polier oder Meister mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 20 Stunden in einem Betrieb im Sinne von § 2 Teil II Nrn. 1 und 2 der Kassensatzung

gelten nur dann als Wartezeit, wenn für diese Tätigkeitszeiten Beiträge entrichtet worden sind.

(3) Die Mindestdauer der Wartezeit beträgt 220 Monate. Sie verkürzt sich, wenn die Voraussetzung gemäß § 10 Abs. 1 Buchst. a) bzw. die Fachuntauglichkeit (Abs. 8) im Kalenderjahr

1968 eingetreten ist, auf 210 Monate,
1967 eingetreten ist, auf 200 Monate,
1966 eingetreten ist, auf 190 Monate,
1965 eingetreten ist, auf 180 Monate,
1964 eingetreten ist, auf 170 Monate,
1963 eingetreten ist, auf 160 Monate,
1962 eingetreten ist, auf 150 Monate,
1961 eingetreten ist, auf 140 Monate,
1960 eingetreten ist, auf 130 Monate,
1959 eingetreten ist, auf 120 Monate,
1958 und früher eingetreten ist, auf 110 Monate.

(4) Ab 1. Januar 1961 sind die nach Abs. 2 anzurechnenden Zeiten gleich den im Versicherungsnachweis für die Zusatzversorgung im Betonstein- bzw. Baugewerbe bzw. der Lohnnachweiskarte, Lohnnachweisblatt, der Beitragskarte, dem Beitragsheft, dem Anspruchs- und Leistungsnachweis (ALN) ausgewiesenen Beschäftigungszeiten. Er gibt sich aus dem steuerpflichtigen Arbeitsentgelt eines Versicherten im Verhältnis zu der ausgewiesenen Beschäftigungszeit, dass hierin größere Zeiträume ohne Lohn- bzw. Gehaltszahlung enthalten sein müssen, so kann die Kasse von dem Versicherten fordern, dass er die lohn- bzw. gehaltszahlungspflichtigen Beschäftigungszeiten durch eine Firmenbescheinigung oder in anderer Weise glaubhaft macht. In diesen Fällen ist die Kasse berechtigt, die ausgewiesenen Beschäftigungszeiten nur teilweise als Wartezeit anzurechnen.

(5) Von der Wartezeit gemäß Abs. 1 und 2 müssen wenigstens 60 Monate innerhalb der letzten 9 Jahre vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem der Tatbestand gemäß § 10 Abs. 1 Buchst. a) eingetreten ist und die Wartezeit (Abs. 1 und 2) abgelaufen ist, bei fachuntauglich Geschriebenen (Abs. 8) innerhalb der letzten neun Jahre vor Eintritt der Fachuntauglichkeit. Dies gilt nicht bei Geltendmachung von unverfallbaren Ansprüchen gemäß § 12. Bei Versicherten, die über das 65. Lebensjahr hinaus tätig sind, gilt die Wartezeit auch dann als erfüllt, wenn sie bei Vollendung des 65. Lebensjahres oder zu einem späteren Zeitpunkt abgeleistet worden war.

(6) Zeiten der nachgewiesenen Krankheit oder Arbeitslosigkeit oder einer fachbezogenen Berufsförderung nach dem Arbeitsförderungs-gesetz zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit werden auf die in Abs. 5 geforderten 60 Monate bis zu insgesamt 30 Monaten angerechnet.

(7) Tätigkeitszeiten außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs gelten nur dann als Wartezeit nach Abs. 1 und 2, wenn der Arbeitnehmer von einem der in von § 2 Teil II Nrn. 1 und 2 der Kassensatzung genannten Betriebe oder einer Arbeitsgemeinschaft, an der ein solcher Betrieb beteiligt ist, auf den Arbeitsplatz außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs entsandt worden ist und soweit für diese Tätigkeitszeit Beiträge zur Kasse geleistet wurden.

(8) Scheidet ein Versicherter, der die Wartezeit gemäß Abs. 3 und 5 erfüllt hat, aus gesundheitlichen Gründen aus dem Gewerbebereich aus und wird er von einem beamteten Arzt von diesem Zeitpunkt an für berufsuntauglich (fachuntauglich) erklärt, so hat er dies der Kasse zur Aufrechterhaltung der Anwartschaft für die Gewährung einer Beihilfe unter Beifügung des ärztlichen Zeugnisses zu melden. Bei Versicherten, die bei Eintritt der Berufsuntauglichkeit (Fachuntauglichkeit) das 60. Lebensjahr vollendet haben, genügt das Zeugnis des behandelnden Arztes. Die Kasse kann in allen Fällen weitere Nachweise auf ihre Kosten vom Versicherten verlangen. Bei ausreichendem Nachweis hat die Kasse die Berufsuntauglichkeit (Fachuntauglichkeit) anzuerkennen. Versagt sie die Anerkennung, so kann der Versicherte innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Zustellung des Bescheides eine arbeitsgerichtliche Entscheidung herbeiführen.

§ 12

Unverfallbarkeit des Leistungsanspruchs und Erlöschen des Versicherungsverhältnisses

(1) Scheidet ein Versicherter vor Eintritt des Versicherungsfalles nach § 10 Abs. 1 aus einem Betrieb des Gewerbebereiches im Sinne des § 10 Abs. 5 aus, so bleiben ihm bzw. seinen Hinterbliebenen die Anwartschaften auf den unverfallbaren Teil der Beihilfen erhalten, wenn er bei seinem Ausscheiden

a) das 30. Lebensjahr vollendet hat und

b) mindestens 5 Jahre in einem Arbeitsverhältnis zu ein und demselben Arbeitgeber des Gewerbebereichs gestanden hat.

Ist der Versicherungsfall vor dem 1. Januar 2001 eingetreten oder ist der Arbeitnehmer vor dem 1. Januar 2001 aus einem Betrieb des Gewerbebereiches ausgeschieden und der Versicherungsfall nach dem 1. Januar 2001 eingetreten, so richten sich die Anspruchsvoraussetzungen und die Leistungshöhe der unverfallbaren Beihilfen nach dem Tarifvertrag über die Zusatzversorgung im Betonsteingewerbe Nordwestdeutschland vom 1. April 1986 i. d. F. vom 31. Januar 1995, der insoweit seine Gültigkeit behält.

(2) Scheidet ein Versicherter aus einer Tätigkeit i.S. von § 10 Abs. 5 aus, ohne die Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllt zu haben, so endet das Versicherungsverhältnis zur Kasse. Eine Abfindung wird nicht gezahlt.

(3) Ein erloschenes Versicherungsverhältnis lebt wieder auf, wenn der Arbeitnehmer erneut eine Tätigkeit im Sinne von § 10 Abs. 5 aufnimmt. Die Ansprüche gemäß Abs. 1 bleiben davon unberührt. Es werden jedoch höchstens die Leistungen gemäß § 4 gewährt. Ein erloschenes Versicherungsverhältnis lebt auch dann wieder auf, wenn der Arbeitnehmer aus einer Tätigkeit i.S. des § 10 Abs. 5 ausgeschieden und der Versicherungsfall innerhalb der ersten zwölf Monate nach diesem Ausscheiden eingetreten ist.

(4) Abs. 1 bis 3 gelten entsprechend für das einmalige Hinterbliebenengeld gemäß § 3 Abs. 1 Buchst. b).

§ 13

Beginn und Dauer der Leistungsgewährung

(1) Die Beihilfen zur gesetzlichen Altersrente, zur gesetzlichen Rente wegen Erwerbsminderung bzw. zu einer entsprechenden Versorgungsleistung werden von dem Monat an, in dem der Versicherungsfall (§ 10 Abs. 1) eingetreten ist, bis zum Ablauf des Kalendervierteljahres gewährt, in dem der Beihilfeberechtigte stirbt oder in dem die Leistungsvoraussetzungen aus anderen Gründen entfallen.

(2) Die Leistungsverpflichtung der Kasse beginnt frühestens am 1. Januar 1976.

(3) Ist eine Wartezeitanrechnung gemäß § 11 Abs. 1 Buchst. d) erfolgt, so wird die Leistung abweichend von Abs. 1 frühestens ab 1. Januar 1980 gewährt.

(4) Das einmalige Hinterbliebenengeld wird nur dann gewährt, wenn der Versicherte bzw. ehemals Versicherte als Arbeitnehmer eines Betriebes gemäß § 1 Abs. 2 beschäftigt war und am 1. Januar 1976 oder später verstorben ist.

(5) Ist eine Wartezeitanrechnung gemäß § 11 Abs. 1 Buchst. d) erfolgt, so wird die Leistung abweichend von Abs. 2 nur dann gewährt, wenn der Versicherte bzw. ehemals Versicherte am 1. Januar 1980 oder später verstorben ist.

(6) Alle wiederkehrenden Leistungen werden kalendervierteljährlich für jeweils drei Monate im Voraus gezahlt. Fällt der Fälligkeitstermin einer Zahlung nicht mit dem Beginn eines Kalendervierteljahres zusammen, so wird der entsprechende Teilbetrag gesondert gezahlt.

§ 14

Antragstellung, Nachweis- und Meldepflichten

(1) Der Antrag auf Gewährung einer Kassenleistung ist schriftlich auf einem Vordruck der Kasse unter Beantwortung der dort gestellten Fragen und Beifügung der erforderlichen Unterlagen zu stellen.

(2) Dem Antrag auf Gewährung einer Kassenleistung sind Nachweise über die Erfüllung der Wartezeit beizufügen. Ferner sind beizufügen:

a) für die Beihilfe zur gesetzlichen Altersrente und für die Beihilfe zur gesetzlichen Rente wegen Erwerbsminderung der jeweilige Rentenbescheid des Versicherungsträgers, aus dem hervorgeht, von welchem Zeitpunkt an der Versicherte Anspruch auf die gesetzliche Rente hat;

b) für das einmalige Hinterbliebenengeld zur Witwen-, Witwer- oder Waisenrente

aa) die Sterbeurkunde für den Versicherten;

bb) der Rentenbescheid des Versicherungsträgers, aus dem hervorgeht, von welchem Zeitpunkt an die Witwe, der Witwer oder die Waise Anspruch auf eine gesetzliche Rente hat;

cc) dem Antrag der Witwe/des Witwers ein Nachweis, dass sie/er mit dem/der verstorbenen Versicherten bei seinem/ihrem Tode verheiratet war, dem Antrag der Waise ein Nachweis über die Anzahl der Geschwister sowie darüber, dass der verstorbene Versicherte zum Zeitpunkt seines Todes nicht verheiratet war.

Die Kasse kann auf die Vorlage des Bescheides über eine Witwen- oder Witwerrente verzichten, wenn der Verstorbene bis zum Zeitpunkt des Todes eine Beihilfe [§ 3 Abs. 1 Buchst. a)] bezogen hat.

(3) Hat der Versicherte keinen Rentenbescheid erhalten, weil er von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte oder von einem anderen Sozialversicherungsträger von der Versicherungspflicht befreit worden war, so sind die entsprechende Befreiungsbescheinigung und der Versicherungsschein bzw. der Bescheid über den Versorgungsbezug vorzulegen.

(4) Beantragt der Versicherte eine Wartezeitanrechnung nach § 11 Abs. 1 Buchst. d), so hat er einen Bescheid der betreffenden Zusatzversorgungskasse(n) über die Festsetzung oder Ablehnung von Leistungen und über die dort anerkannte Wartezeit vorzulegen. Dies gilt entsprechend für den Antrag auf Hinterbliebenengeld.

(5) Jeder Empfänger von Beihilfe zur gesetzlichen Rente wegen Erwerbsminderung hat im ersten Kalendervierteljahr den Nachweis des Fortbestehens seiner Erwerbsminderung durch Vorlage der entsprechenden Unterlagen aus der Rentenversicherung zu erbringen. Hat der Beihilfeberechtigte keine Rente erhalten, weil er von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte oder von einem anderen Sozialversicherungsträger von der Versicherungspflicht befreit worden war (§ 10 Abs. 2), so muss er den Nachweis über das Fortbestehen seiner Erwerbsminderung im Sinne des SGB VI durch das Zeugnis eines beamteten Arztes führen.

(6) Jeder Beihilfeberechtigte hat im dritten Kalendervierteljahr einen Lebensnachweis zu erbringen.

(7) Werden die verlangten Nachweise innerhalb einer von der Kasse gesetzten Frist nicht oder nicht vollständig erbracht, so ruht die Beihilfezahlung. Ruhende Beihilfen werden nicht nachgezahlt, wenn der Beihilfeempfänger vorsätzlich oder grob fahrlässig handelte. Im Falle grober Fahrlässigkeit entfällt die Nachzahlung der Beihilfen je-

doch nur, soweit infolge verspätet eingereichter Nachweise die Feststellung der Leistungsverpflichtung unmöglich geworden ist.

(8) Ereignisse, die auf die Gewährung oder Bemessung der Beihilfen von Einfluss sind, müssen der Kasse sofort angezeigt werden.

(9) Zu Unrecht gewährte Leistungen können von der Kasse zurückgefordert werden.

§ 15

Verpfändung, Abtretung, Fremdbezug

(1) Ansprüche auf Kassenleistungen können weder verpfändet noch abgetreten werden.

(2) Ist ein Leistungsberechtigter unter Pflegschaft gestellt oder ist für ihn ein Betreuer bestellt, so ist der Leistungsbetrag an den Pfleger oder an den empfangsberechtigten Betreuer zu zahlen.

(3) Hat ein Minderjähriger Anspruch auf das einmalige Hinterbliebenengeld, so ist es an seinen gesetzlichen Vertreter auszus zahlen.

§ 16

Verjährung

Ansprüche auf Kassenleistungen verjähren in fünf Jahren. Die Verjährung beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem die Leistung verlangt werden konnte.

§ 17

Sicherung der Ansprüche der Versicherten

Die Ansprüche der Versicherten bleiben auch dann unberührt, wenn die Beiträge nicht beigetrieben werden können.

§ 18

Verwendung von Überschüssen

(1) Die erzielten Überschüsse der Kasse werden nach Auffüllung oder Wiederauffüllung der Verlustrücklage der Rückstellung für Beitragsrückerstattung zugewiesen.

(2) Die Rückstellung für Beitragsrückerstattung ist nach Maßgabe des von der Aufsichtsbehörde genehmigten Geschäftsplanes zur Erhöhung oder Ergänzung der Leistungen oder zur Ermäßigung der Beiträge zu verwenden.

(3) Sobald die Rückstellung für Beitragsrückerstattung einen Betrag erreicht hat, der eine angemessene Erhöhung oder Ergänzung der Leistungen der Kasse oder eine Ermäßigung der Beiträge rechtfertigen würde, ist eine solche nach Maßgabe der Satzungsbestimmungen durchzuführen. Die Beschlussfassung hierüber obliegt der Mitgliederversammlung der Kasse auf Vorschlag des Vorstandes nach Anhörung des Sachverständigen. Sie bedarf der Genehmigung der Aufsichtsbehörde.

Dritter Abschnitt

Aufbringung der Mittel

§ 19

Finanzierung der unbefristeten Leistungen

(1) Zur Finanzierung der Leistungen gemäß § 4 Abs. 1 und 2, § 5 Abs. 1, § 6 und § 7 muss der Arbeitgeber für jede Stunde, für die ein Lohnanspruch des gewerblichen Arbeitnehmers besteht, einen Beitrag von 0,064 € an die Kasse abführen.

(2) Zur Finanzierung der in Abs. 1 bezeichneten Leistungen muss der Arbeitgeber für jeden Angestellten monatlich 13,40 € an die Kasse abführen. Dauert das Arbeitsverhältnis weniger als einen Monat, ist für jeden Arbeitstag ein Zwanzigstel des jeweiligen Beitrags an die Kasse zu zahlen.

§ 20

Finanzierung der befristeten Leistungen

(1) Die Teilbeträge

a) der Ergänzungsbeihilfe gem. § 4 Abs. 3 Satz 1 in Höhe von 5,62 €,

b) der Ergänzungsbeihilfe gem. § 4 Abs. 3 Satz 2 nach Erfüllung einer Wartezeit von

180 Monaten in Höhe von 10,74 €,

240 Monaten in Höhe von 18,41 €,

330 Monaten in Höhe von 23,52 €,

440 Monaten in Höhe von 28,63 €,

- c) des gem. § 5 Abs. 2 zu zahlenden unverfallbaren Teiles der Ergänzungsbeihilfe nach Erfüllung einer Wartezeit von
- 60 Monaten in Höhe von 1,12 €,
 - 120 Monaten in Höhe von 1,12 €,
 - 180 Monaten in Höhe von 2,15 €,
 - 240 Monaten in Höhe von 9,20 €,
 - 330 Monaten in Höhe von 11,76 €,
 - 360 Monaten in Höhe von 18,82 €,
 - 440 Monaten in Höhe von 22,91 €

werden gem. § 18 Abs. 3 aufgrund eines Beschlusses der Mitgliederversammlung der Kasse unmittelbar aus der Rückstellung für Beitragsrückerstattung finanziert.

(2) Zur Finanzierung des restlichen Teils der Ergänzungsbeihilfe hat die Kasse gegen die Arbeitgeber einen Beitragsanspruch. Er beträgt für jede lohnzahlungspflichtige Stunde eines gewerblichen Arbeitnehmers 0,087 € und für jeden Angestellten monatlich 10,50 €. Bei kürzerer Dauer des Arbeitsverhältnisses des Angestellten als ein Monat beträgt der Anspruch für jeden Arbeitstag ein Zwanzigstel des zu entrichtenden Beitrags.

(3) Der Beitragsanspruch gemäß Abs. 2 erhöht sich bis auf 0,152 € für jede lohnzahlungspflichtige Stunde eines gewerblichen Arbeitnehmers und bis auf monatlich 19,10 € für jeden Angestellten, soweit die Rückstellung für Beitragsrückerstattung keine ausreichenden Mittel zur Finanzierung der Leistungen nach Abs. 1 enthält. Abs. 2 Satz 3 gilt sinngemäß.

§ 21

Erhebung der Beiträge

(1) Die gemäß §§ 19 und 20 für jede lohnzahlungspflichtige Stunde zu entrichtenden Beiträge werden in einem Prozentsatz der Bruttolohnsumme (das ist die Summe der Bruttolöhne im Sinne des § 6 Abs. 1 des Tarifvertrages über das Verfahren der überbetrieblichen Zusatzversorgung im Betonsteingewerbe (Beton- und Fertigteilindustrie und Betonsteinhandwerk Nordwestdeutschlands)) erhoben. Der Prozentsatz ist so festzusetzen, dass er im Mittel dem Betrag von 0,151 € je lohnzahlungspflichtiger Stunde im Falle des § 20 Abs. 3 jedoch dem sich ergebenden Betrag entspricht. Der Prozentsatz ist zu ändern, wenn Abweichungen von den in §§ 19 und 20 aufgeführten Beiträgen für jede lohnzahlungspflichtige Stunde eintreten.

(2) Die Festlegung des Prozentsatzes erfolgt im Tarifvertrag über das Verfahren der überbetrieblichen Zusatzversorgung im Betonsteingewerbe Nordwestdeutschlands.

§ 22

Steuerliche Behandlung von Beiträgen

Der Arbeitgeber entrichtet die Beiträge nach §§ 19 und 20 gemäß § 3 Nr. 63 EStG im ersten Dienstverhältnis steuerfrei und bescheinigt die abgeführten Beiträge dem Arbeitnehmer in der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung. Handelt es sich nicht um das erste Dienstverhältnis, sind die Beiträge individuell zu versteuern. In diesem Fall ist die Überwälzung der Steuer auf den Arbeitnehmer unwirksam.

§ 23

Forderungsrecht der Kasse

Die Kasse hat das unmittelbare Recht, vom Arbeitgeber die Beiträge gemäß §§ 19 und 20 zu fordern.

Vierter Abschnitt

Schlussbestimmungen

§ 24

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Kasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Kasse ist der Sitz der Kasse.

§ 25

Verhältnis zu betrieblichen Altersversorgungen

Die Leistungen der Kasse können auf Leistungen aus betrieblichen Altersversorgungen angerechnet werden.

§ 26

Verfahren

Das Verfahren wird im Verfahrenstarifvertrag geregelt.

§ 27

Durchführung des Vertrages

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, ihren Einfluss zur Durchführung dieses Vertrages einzusetzen, gemeinsam die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen und bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Vertrages unverzüglich in Verhandlungen einzutreten.

§ 28

Vertragsdauer

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1986 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 2007.

(2) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, nach Kündigung unverzüglich in Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag einzutreten.

Verfahren der zusätzlichen Altersversorgung im Betonsteingewerbe Nordwestdeutschland

Anlage 66

(zu § 22)

Tarifvertrag über das Verfahren der überbetrieblichen Zusatzversorgung im Betonsteingewerbe (Beton- und Fertigteilindustrie und Betonsteinhandwerk) Nordwestdeutschlands (Verfahrenstarifvertrag) vom 1. April 1986, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 1. September 2004

Inhaltsverzeichnis:

§ 1	Geltungsbereich
§ 2	Verfahrensgrundlage
§ 3	Anforderung des Versicherungsheftes
§ 4	Verwendung des Versicherungsheftes im Arbeitsverhältnis
§ 5	Versicherungsheft während der gesetzlichen Dienstpflicht
§ 6	Beitragshöhe im Arbeitsverhältnis
§ 7	Meldung und Zahlung der Beiträge im Arbeitsverhältnis
§ 8	Höhe, Meldung und Zahlung der Beiträge für Dienstpflichtige
§ 9	Verzugszinsen
§ 10	Verfallfrist
§ 11	Erfüllungsort und Gerichtsstand
§ 12	Verfahrensvereinfachungen
§ 13	Erklärung der Tarifvertragsparteien des Baugewerbes
§ 14	Vertragsdauer

§ 1

Geltungsbereich

(1) Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Länder Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein.

(2) Betrieblicher Geltungsbereich:

Betriebe, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Tarifvertrages über die überbetriebliche Zusatzversorgung im Betonsteingewerbe Nordwestdeutschlands in der jeweils geltenden Fassung fallen.

(3) Persönlicher Geltungsbereich:

Gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte, die unter den persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages über die überbetriebliche Zusatzversorgung im Betonsteingewerbe Nordwestdeutschlands in der jeweils geltenden Fassung fallen, sowie Personen, die als Arbeitnehmer bis zur Einberufung zur Ableistung ihrer gesetzlichen Dienstpflicht eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) – Gesetzliche Rentenversicherung – versicherungspflichtige Tätigkeit in einem von diesem Tarifvertrag erfassten Betrieb ausgeübt haben.

§ 2

Verfahrensgrundlage

In Ausführung des § 26 des Tarifvertrages über die überbetriebliche Zusatzversorgung im Betonsteingewerbe Nordwestdeutschlands (TVZN) richtet sich das Verfahren nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages.

§ 3

Anforderung des Versicherungsheftes

(1) Für jeden Arbeitnehmer, der in einem Arbeitsverhältnis zu einem der vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Betriebe steht, führt der Arbeitgeber das Heft „Versicherungsnachweise für die Zusatzversorgung im Betonsteingewerbe Nordwestdeutschlands“ (nachstehend Versicherungsheft genannt).

(2) Der Arbeitgeber fordert auf dem von der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes VVaG (nachstehend Kasse genannt) zur Verfügung zu stellenden Formblatt bzw. unter Verwendung der Anforderungskarte ein Versicherungsheft bei der Kasse an, soweit der Arbeitnehmer nicht schon aus einem früheren Arbeitsverhältnis innerhalb des Betonsteingewerbes Nordwestdeutschlands ein solches vorlegt. Die Kasse ist verpflichtet, das Versicherungsheft zur Verfügung zu stellen. Fordert der Arbeitgeber das Versicherungsheft nicht an, so ist der Arbeitnehmer berechtigt, die Ausstellung des Versicherungsheftes unmittelbar bei der Kasse zu beantragen.

(3) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber bei Beginn der Beschäftigung ein aus einem früheren Arbeitsverhältnis innerhalb des Betonsteingewerbes Nordwestdeutschlands in seinem Besitz befindliches Versicherungsheft auszuhandigen.

(4) Ist nach Verbrauch der Entgeltbescheinigungen über Beschäftigungszeiten im Betonsteingewerbe Nordwestdeutschlands oder bei Namensänderung des Arbeitnehmers die Ausstellung eines neuen Versicherungsheftes

erforderlich, so ist der Belegsatz „Anforderungskarte“ auszufüllen. Das Original dieses Belegsatzes ist der Kasse einzusenden. Die Kopie ist dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

(5) Bei Verlust des Versicherungsheftes hat der Arbeitgeber bei der ZVK-Bau ein neues Versicherungsheft anzufordern.

§ 4

Verwendung des Versicherungsheftes im Arbeitsverhältnis

(1) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer nach Erhalt des Versicherungsheftes den darin enthaltenen „Ausweis über die Arbeitnehmer-Nummer bei der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes VVaG“ auszuhändigen.

(2) Der Arbeitgeber hat die auf den einzelnen Belegsätzen des Versicherungsheftes geforderten Angaben zu machen.

(3) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist eine der im Versicherungsheft enthaltenen Entgeltbescheinigungen über Beschäftigungszeiten im Betonsteingewerbe Nordwestdeutschlands auszufüllen. Das Original dieses Belegsatzes ist der Kasse einzusenden. Die Kopie ist zusammen mit dem Versicherungsheft dem Arbeitnehmer auszuhändigen; der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber den Empfang zu bescheinigen.

(4) Bei Fortdauer des Arbeitsverhältnisses über den 31. Dezember eines Jahres hinaus ist eine der Entgeltbescheinigungen über Beschäftigungszeiten im Betonsteingewerbe Nordwestdeutschlands für die Zeit bis zum 31. Dezember auszufüllen. Das Original dieses Belegsatzes ist bis zum 15. März an die Kasse einzusenden. Die Kopie ist dem Arbeitnehmer auszuhändigen; der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber den Empfang zu bescheinigen.

(5) Bei Arbeitsaufnahme hat der Arbeitgeber einen der im Versicherungsheft enthaltenen Belegsätze „Änderungsmitteilung bei Arbeitsplatzwechsel oder Einberufung zur Ableistung der gesetzlichen Dienstpflicht“ auszufüllen. Das Original dieses Belegsatzes ist der Kasse einzusenden. Die Kopie ist dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

§ 5

Versicherungsheft während der gesetzlichen Dienstpflicht

(1) Während der Ableistung der gesetzlichen Dienstpflicht (Grundwehrdienst, Zivildienst, Grenzschutzgrunddienst) ist das Versicherungsheft gemäß § 3 Abs. 1 vom Arbeitgeber weiterzuführen.

(2) Bei Einberufung des Arbeitnehmers zur Ableistung der gesetzlichen Dienstpflicht ist

a) eine Entgeltbescheinigung für das laufende Kalenderjahr bis zum Tage der Einberufung,

b) ein Belegsatz „Änderungsmitteilung bei Arbeitsplatzwechsel oder Einberufung zur Ableistung der gesetzlichen Dienstpflicht“ auszufüllen. Die Originale dieser Belegsätze sind der Kasse einzusenden. Die Kopien sind dem Arbeitnehmer auszuhändigen; der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber den Empfang zu bescheinigen.

(3) Bei Beendigung der Dienstzeit ist die „Bescheinigung über die Zeit der gesetzlichen Dienstpflicht und den abgeführten Beitrag“ auszufüllen. Das Original dieses Belegsatzes ist innerhalb einer Frist von vier Wochen an die Kasse zu senden. Die Kopie ist dem Arbeitnehmer auszuhändigen; der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber den Empfang zu bescheinigen. Ist die Dienstzeit kürzer als gesetzlich festgelegt, hat der Arbeitgeber die Ursache hierfür anzugeben.

(4) Abs. 1 bis 3 gelten entsprechend im Falle des Wehrdienstes als Soldat auf Zeit

a) für die zunächst auf sechs Monate festgesetzte Dienstzeit sowie

b) für die endgültig auf insgesamt nicht mehr als zwei Jahre festgesetzte Dienstzeit gemäß § 16 a des Arbeitsplatzschutzgesetzes.

§ 6

Beitragshöhe im Arbeitsverhältnis

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Betrag von 1,3 Prozent der Bruttolohnsumme aller von diesem Tarifvertrag erfassten gewerblichen Arbeitnehmer an die Kasse abzuführen.

Bruttolohn im Sinne dieser Bestimmung ist

a) bei Arbeitnehmern, die dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen, der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte oder die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG versteuert werden sowie der nach §§ 40 a und 40 b EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn mit Ausnahme des Beitrages für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer, des Arbeitgeberanteils zur Finanzierung der Tariflichen Zusatzrente sowie des Beitrages zu einer Gruppen-Unfallversicherung;

b) bei Arbeitnehmern, die nicht dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen, der Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, der bei Anwendung des deutschen Steuerrechts nach Buchst. a) als Bruttolohn gelten würde.

Zum Bruttolohn gehören nicht die tarifliche Jahressonderversgütung oder betriebliche Zahlungen mit gleichem Charakter (Weihnachtsgeld), die tarifliche Urlaubsabgeltung und Abfindungen im Sinne von § 3 Nr. 9 EStG.

(2) Für jeden von diesem Tarifvertrag erfassten Angestellten ist ein Beitrag von 30,20 € monatlich für jeden vollen Kalendermonat des bestehenden Arbeitsverhältnisses an die Kasse abzuführen. Beginnt das Arbeitsverhältnis nicht

am Ersten eines Monats bzw. endet es nicht am Letzten eines Monats, so ist für jeden Arbeitstag ein Zwanzigstel des Beitrags gem. Satz 1 an die Kasse abzuführen. Während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses besteht keine Beitragspflicht; § 8 Abs.3 bleibt unberührt.

(3) Mit der ordnungsgemäßen Abführung der Beträge gemäß Abs. 1 und 2 an die Kasse hat der Arbeitgeber seine Verpflichtungen zur Beitragszahlung erfüllt.

(4) Stellt sich nach Ablauf eines Kalenderjahres heraus, dass die Beiträge gemäß Abs. 1 oder 2 oder §§ 19 und 20 TVZN zu hoch oder zu niedrig sind, um die tarifvertraglich festgelegten Leistungen zu decken, so hat auf Antrag einer der Tarifvertragsparteien eine alsbaldige Änderung zu erfolgen.

§ 7

Meldung und Zahlung der Beiträge im Arbeitsverhältnis

(1) Die Kasse hat dem Arbeitgeber zur Meldung der gemäß § 6 zu entrichtenden Beiträge ein Formblatt zur Verfügung zu stellen.

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Kasse monatlich oder vier- bzw. fünfwöchentlich bis spätestens zum 15. des folgenden Monats auf dem Formblatt unter Angabe seines Namens, seiner Anschrift sowie seiner Betriebskontonummer bei der Kasse die Bruttolohnsumme aller von diesem Tarifvertrag erfassten gewerblichen Arbeitnehmer und den sich hieraus ergebenden Beitrag gemäß § 6 Abs. 1 sowie die Anzahl der am Ende des Abrechnungszeitraumes beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer für den oben erwähnten Zeitraum zu melden.

(3) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Kasse monatlich bis spätestens zum 15. des folgenden Monats auf dem Formblatt unter Angabe seines Namens, seiner Anschrift sowie seiner Betriebskontonummer bei der Kasse den Gesamtbetrag der Beiträge gemäß § 6 Abs. 2 aufgeschlüsselt nach vollen Monatsbeiträgen und ggf. Tagesbeiträgen sowie die Anzahl der am Ende des Abrechnungszeitraumes beschäftigten Angestellten für den oben erwähnten Zeitraum zu melden.

(4) Auf besondere Anforderung der Kasse hat der Arbeitgeber auch Namen und Anschriften der im Abrechnungszeitraum beschäftigten Arbeitnehmer mitzuteilen und die Bruttolohnsumme des Abrechnungszeitraumes auf die einzelnen gewerblichen Arbeitnehmer aufzuschlüsseln.

(5) Beschäftigt der Arbeitgeber im Abrechnungszeitraum keine Arbeitnehmer, so ist er verpflichtet, anstelle der Meldung auf dem Formular und innerhalb der Frist gemäß Abs. 2 und 3 Fehlanzeige zu erstatten.

(6) Das Meldeformular ist zu unterschreiben. Durch die Unterschrift bestätigt der Arbeitgeber die Vollständigkeit und Richtigkeit der Meldung.

(7) Erst mit der vollständigen und richtigen Erteilung der genannten Auskünfte hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung zur Beitragsmeldung erfüllt. Die wahrheitswidrige Mitteilung, dass keine Arbeitnehmer beschäftigt wurden, gilt nicht als Meldung.

(8) Die Beiträge gemäß Abs. 2 sind für jeden Kalendermonat oder für vier bzw. fünf Wochen und gemäß Abs. 3 für jeden Kalendermonat, spätestens bis zum 15. des folgenden Monats zugunsten der Kasse einzuzahlen.

(9) Soweit die Beiträge nach § 6 nicht steuerfrei gezahlt werden, ist dies der Kasse spätestens 2 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Laufe des Kalenderjahres gesondert mitzuteilen.

§ 8

Höhe, Meldung und Zahlung der Beiträge für Dienstpflichtige

(1) Mit der Einreichung des Originals des Belegsatzes „Bescheinigung über die Zeit der gesetzlichen Dienstpflicht und den abgeführten Beitrag“ gemäß § 5 Abs. 3 hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung zur Meldung der für den Dienstpflichtigen zu entrichtenden Beiträge erfüllt. Der Dienstpflichtige ist nicht auf dem Formblatt gemäß § 7 Abs. 1 zu berücksichtigen.

(2) Für jeden dienstpflichtigen gewerblichen Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber einen Monatsbeitrag von 32,30 € bzw. kalendertäglich 1,08 € an die Kasse abzuführen.

(3) Für jeden dienstpflichtigen Angestellten hat der Arbeitgeber einen Monatsbeitrag von 30,20 € bzw. kalendertäglich 1,01 € an die Kasse abzuführen.

(4) Die Beiträge sind innerhalb einer Frist von 4 Wochen nach Beendigung der gesetzlichen Dienstpflicht in einer Summe an die Kasse als Einzugsstelle zu zahlen. Mit Abtretung seines Erstattungsanspruches (§ 14 a Arbeitsplatzschutzgesetz) an die Kasse hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung zur Beitragszahlung erfüllt. Die Abtretung wird mit Einreichung des ordnungsgemäß ausgefüllten Belegsatzes „Bescheinigung über die Zeit der gesetzlichen Dienstpflicht und den abgeführten Beitrag“ (§ 5 Abs. 3) erklärt. Der Arbeitgeber versteuert den Beitrag (Abs. 2 und 3) gemäß § 40 b EStG pauschal; eine Überwälzung der entrichteten Steuer auf den Arbeitnehmer ist unwirksam.

§ 9

Verzugszinsen

Ist der Arbeitgeber mit der Zahlung des Beitrags in Verzug, so hat die Kasse Anspruch auf Verzugszinsen in gesetzlicher Höhe.

§ 10

Verfall und Verjährung

(1) Mit Ausnahme von Auskunftsansprüchen und Beitragsforderungen verfallen Ansprüche der Kasse gegen den Arbeitgeber, wenn sie nicht innerhalb von vier Jahren seit Fälligkeit geltend gemacht worden sind. Für den Beginn der Frist gilt § 199 BGB entsprechend. Der Verfall wird auch gehemmt, wenn die Ansprüche rechtzeitig bei Gericht anhängig gemacht wurden. Die Verfallfristen gelten nicht für Ansprüche aus unerlaubter Handlung.

(2) Die regelmäßige Verjährungsfrist für Ansprüche der Kasse gegen den Arbeitgeber und Ansprüche der Arbeitgeber gegenüber der Kasse beträgt vier Jahre. Die Verjährungsfristen gelten nicht für Ansprüche aus unerlaubter Handlung.

§ 11

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes VVaG gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Kasse ist Wiesbaden.

§ 12

Verfahrensvereinfachungen

Soweit die vorstehenden Bestimmungen technische Verfahrensvorschriften beinhalten, ist die Kasse befugt, solche Bestimmungen zu treffen, die durch eine Vereinfachung des Verfahrens die günstigsten Wirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewährleisten.

§ 13

Erklärung der Tarifvertragsparteien des Baugewerbes

Die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes – der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e.V., Bonn, der Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V., Wiesbaden, und die Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden, Frankfurt – erklären als Mitglieder der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes VVaG ihre Zustimmung zur Durchführung der in diesem Tarifvertrag festgelegten Ansprüche und Verpflichtungen durch die Kasse.

§ 14

Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1986 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 2007.

Abschnitt 6 – Steine- und Erden-Industrie, Betonsteinhandwerk und Ziegelindustrie in Bayern

Zusätzliche Altersversorgung in der Steine- und Erden-Industrie, im Betonsteinhandwerk und in der Ziegelindustrie in Bayern

Anlage 67

(zu § 23 Absatz 1)

Tarifvertrag über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe in der Steine- und Erden-Industrie, im Betonsteinhandwerk und in der Ziegelindustrie in Bayern vom 20. Januar 2012

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlich:

Das Land Bayern für alle unter Ziffer 3. fallenden Betriebe.

2. Persönlich:

a) Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben. Ausgenommen sind alle gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellte, die unterhalb der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt werden, wobei hier § 8 SGB IV in seiner jeweils gültigen Fassung gilt.

Ausgenommen sind die unter § 5 Abs. 2 Nr. 1 – 4 und Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes fallenden Personen.

b) Alle Auszubildenden.

3. Fachlich:

a) Beton- und Betonfertigteilwerke und Betonsteinhandwerk

Alle industriellen und handwerklichen Betriebe, die Betonwaren, Stahlbetonwaren, Porenbetonzeugnisse, Betonwerkstein und Betonfertigbauteile aller Art stationär zur überwiegenden Lieferung an nicht beteiligte Dritte herstellen. Werden die hergestellten Fertigbauteile dagegen zum überwiegenden Teil durch den herstellenden Betrieb selbst, einen anderen Betrieb desselben Unternehmens oder innerhalb von Unternehmenszusammenschlüssen – unbeschadet der gewählten Rechtsform – durch den Betrieb mindestens eines beteiligten Gesellschafters zur Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung oder Änderung von Bauwerken zusammengefügt oder eingebaut, so fällt der herstellende Betrieb nur dann unter diesen Tarifvertrag, wenn er Mitglied eines der vertragschließenden Verbände ist und entweder

1. bereits am 1. Juli 1999 dort Mitglied war

oder

2. nach dem 1. Juli 1999 als Niederlassung eines gemäß Ziffer 1. erfassten Verbandsmitglieds gegründet worden ist und sich mit seiner Betriebstätigkeit der Art nach im Rahmen der Betriebstätigkeit des Stammbetriebes hält

oder

3. nach dem 1. Juli 1999 gegründet und vor Ablauf eines Jahres nach der Produktionsaufnahme Mitglied eines der vertragschließenden Verbände geworden ist, ohne zuvor die Mitgliedschaft in einem Verband des Baugewerbes erworben zu haben.

Ein Betrieb wird trotz Vorliegens der unter Ziffer 3a) 1. – 3. genannten Voraussetzungen nicht von diesem Tarifvertrag erfasst, wenn er vor dem 1. Juli 1999 zugleich Mitglied in einem Verband des Baugewerbes war und am 1. Juli 1999 die Rahmen- und Sozialkassentarifverträge des Baugewerbes für die Mehrzahl seiner Arbeitnehmer angewendet hat.

b) Feuerfest- und Steinzeugindustrie

Alle Betriebe der Feuerfest- und Steinzeugindustrie einschließlich der dazugehörenden Nebenbetriebe.

c) Kalk-, Edelputz-, Trockenmörtelindustrie und Terrazzomahlwerke

1. Alle zum Zwecke der Baustoffgewinnung betriebenen Graukalk-, Weißkalk- und Marmorkalkwerke, einschließlich der Edelputz- und Terrazzomahlwerke;

2. alle Kalk- und Mineralmahlwerke, deren Kalkerzeugnisse in der Industrie, in der Landwirtschaft oder zu chemischen Zwecken weitere Verwendung finden, einschließlich der Wiener Putzkalkwerke;

3. alle zu diesen Werken zum Zwecke der Gewinnung des Rohmaterials gehörenden Betriebe oder Betriebsabteilungen.

d) Leichtbauplatten-Industrie (ausgenommen Firma Knauf Insulation GmbH, ehemals Heraklith)

Alle Betriebe, die Leichtbauplatten z.B. aus Holzwolle, Zellulose oder Holzabfällen mit Mineralien gebunden sowie technische Werkstoffe für Dichtungen, Isolierungen sowie Fassadenbaustoffe herstellen.

e) Naturstein- und Naturwerksteinindustrie mit den Gruppen:

Granitindustrie Bayerischer Wald

Granitwerkstein- und Schleiferei- sowie Pflastersteinbetrieben in Bayern

Marmorindustrie und Jura-Marmorindustrie

Natursteinindustrie in Bayern einschließlich betriebseigener Asphaltmischanlagen und der Herstellung von Steinwolle

Solnhofener-Naturstein-Platten-Industrie

f) Sand- und Kies-Industrie

Betriebe der gewerblichen Sand- und Kiesgewinnung, einschließlich von betriebseigenen Asphaltmischanlagen; ferner einschließlich der Nassbaggereien, die lediglich zur Gewinnung von Sand und Kies betrieben werden; ferner auch Nebenbetriebe und Fuhrunternehmen, die Sand und Kies überwiegend zu betriebsfremden Zwecken gewinnen.

g) Muschelkalk- und Sandsteinindustrie

h) Transportbetongewerbe

Herstellerebetriebe von Transportbeton und Transportbetonmörtel, die Betonmischungen, Transportbeton oder Fertigmörtel gewerbsmäßig herstellen und vertreiben sowie Betriebe, die Transportbeton und Transportbetonmörtel mittels Pumpen fördern.

i) Ziegelindustrie

Für alle Ziegelwerke, d.h. Betriebe und Betriebsabteilungen, in denen aus Lehm oder Ton Ziegel- und artverwandte Erzeugnisse hergestellt werden; dazu zählen Hohl- und Lochziegel, Leichtziegel, Klinker, Dachziegel, Drainrohre, Poroton, Blähton, vorgefertigte Bauteile u.a.

j) Recycling

Alle Betriebe, die mittels Recycling Produkte herstellen bzw. gewinnen und die den unter 3 a) bis i) genannten Fachbereichen zuzuordnen sind; dazu gehören auch Betriebe, die mittels Recycling Sand, Kies oder Transportbeton oder Transportbetonmörtel herstellen bzw. gewinnen.

§ 2

Zusatzversorgungskasse der Steine- und Erden-Industrie und des Betonsteinhandwerks

Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht eine Zusatzversorgungskasse in der Form eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit im Sinne des Gesetzes über die Beaufsichtigung der Versicherungsunternehmen (VAG).

§ 3

Zweck der Zusatzversorgungskasse

Die Kasse gewährt

- a) zusätzlich Leistungen zur gesetzlichen Rentenversicherung in Gestalt von Beihilfen zur Altersrente sowie zu Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit,
- b) ein Sterbegeld für Todesfälle, die vor dem 1. September 2011 eingetreten sind.

§ 4

Aufbringung der Mittel

1. Die von den Arbeitgebern an die Kasse zu entrichtenden Beiträge werden nach den Bestimmungen dieses und weiterer Tarifverträge fällig und erhoben (Tarifvertrag über eine ergänzende Alters- und Invalidenbeihilfe und ein ergänzendes Sterbegeld in der Steine- und Erden-Industrie, im Betonsteinhandwerk und in der Ziegelindustrie in Bayern, vom 20. Januar 2012; Tarifvertrag über das Verfahren für die Zusatzversorgung in der Steine- und Erden-Industrie, im Betonsteinhandwerk und in der Ziegelindustrie in Bayern vom 20. Januar 2012; Tarifvertrag über das Verfahren für die Zusatzversorgung der Wehrdienstleistenden in der Steine- und Erden-Industrie, im Betonsteinhandwerk und in der Ziegelindustrie in Bayern vom 20. Januar 2012).

Dabei besteht für alle bis auf § 1 Ziffer 3 g) und i) vom fachlichen Geltungsbereich erfassten Betriebe eine Beitragspflicht ab 1. Oktober 1970, für die Betriebe der Muschelkalk- und Sandsteinindustrie (§ 1 Ziffer 3 g) ab 1. Januar 1971, für die der bayerischen Ziegelindustrie (§ 1 Ziffer 3 i) ab 1. Januar 1974.

Beiträge für gewerbliche Arbeitnehmer und alle Auszubildenden werden in einem Prozentsatz der Bruttolohnsumme erhoben.

Bruttolohn ist der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zulegende und in die elektronische Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal versteuert werden nach § 40 EStG.

Der Beitrag für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer wird der Bruttolohnsumme nicht hinzugerechnet.

Für Angestellte wird der Beitrag in einem festen Monatsbetrag erhoben.

Der Arbeitgeber versteuert den Beitrag pauschal nach §§ 40 b und 52 Abs. 52b EStG; eine Übertragung der entrichteten Steuer auf den Arbeitnehmer ist unwirksam.

2. Der Beitrag beträgt

- für die in den allgemeinen Versicherungsbedingungen vorgesehenen Leistungen 0,82 % der Bruttolohnsumme,
- für die Ergänzungsbeihilfen 0,57 % der Bruttolohnsumme.

Die Festsetzung des zu erhebenden Prozentsatzes erfolgt in einem besonderen Tarifvertrag.

3. Für jeden gemäß § 1 Ziffer 2 erfassten Angestellten haben die Betriebe

- für die in den Allgemeinen Versicherungsbedingungen vorgesehenen Leistungen Euro 17,99 monatlich an die Kasse zu entrichten, solange ein Beschäftigungsverhältnis existiert unabhängig von einer Gehaltszahlung. Bei kürzerer Dauer des Arbeitsverhältnisses (Eintritt, Austritt) als einem Monat ist ein anteiliger Beitrag an die Kasse zu zahlen, wobei für jeden gehaltszahlungspflichtigen Arbeitstag Euro 0,83 anzusetzen sind,
- für die Ergänzungsbeihilfen Euro 10,00.

4. Soweit und solange die Rückstellung für Beitragsrückerstattung (Überschussbeteiligung) hierfür Mittel enthält, werden diese zur Deckung des Beitragsaufwandes für die Ergänzungsbeihilfen herangezogen.

5. Die Kasse hat das unmittelbare Recht, die Beiträge zu fordern.

6. Die Erhebung von Nachschüssen ist ausgeschlossen.

§ 5

Versicherungsbedingungen der Zusatzversorgungskasse

I. Leistungen

1. Die Kasse gewährt nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen und der Satzung folgende Leistungen, wobei für alle bis auf die in Betrieben der Ziegelindustrie (§ 1 Ziffer 3i) beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer der Leistungsbeginn ab 1. Juli 1971 einsetzt,

für die gewerblichen Arbeitnehmer der Ziegelindustrie ab 1. Januar 1975

für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten der Trockenmörtelindustrie ab 1. Januar 1990

und für die vom Tarifvertrag erfassten Angestellten ab 1. Januar 1977:

- a) Beihilfen zur Altersrente gem. § 33 Abs. 2 Nr. 1 bis 3a SGB VI,
- b) Beihilfen zur Altersrente gem. § 33 Abs. 2 Nr. 4 bis 6 SGB VI und zu Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aus der gesetzlichen Rentenversicherung;
- c) Beihilfen zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn eine Erwerbsminderung von mindestens 50 v.H. vorliegt;
- d) ein Sterbegeld für Todesfälle, die vor dem 1. September 2011 eingetreten sind.

2. Die Leistungspflicht der Kasse tritt ein, wenn ein versicherter Arbeitnehmer die Wartezeit (§ 5 Abschnitt II) erfüllt hat und ein Rentenbescheid des zuständigen Sozialversicherungsträgers vorliegt.

II. Wartezeiten

1. Als Wartezeiten gelten:

- a) Alle Zeiten der Tätigkeiten in einem von § 1 Ziffer 3. erfassten Betrieb;
- b) Zeiten nachgewiesener Arbeitslosigkeit oder Krankheit gem. Ziffer 2 g), zweiter Absatz;
- c) Zeiten eines Ausbildungsverhältnisses in einem von § 1 Ziffer 3. erfassten Betrieb.
- d) Zeiten eines Lehr- (Ausbildungs-) oder Anlernverhältnisses sowie Tätigkeitszeiten in Betrieben, die vom Geltungsbereich der Tarifverträge über die Zusatzversorgungen im Baugewerbe, im Betonsteingewerbe Nordwestdeutschland, im Dachdeckerhandwerk, im Maler- und Lackierer-Handwerk, im Gerüstbaugewerbe sowie im Steinmetz- und Steinbildhauer-Handwerk erfasst werden, bis zu einer Dauer von 180 Monaten, sofern sie nach diesen Tarifverträgen als Wartezeiten gelten, der Antragsteller ihre Anrechnung beantragt hat und eine Wartezeit gemäß Ziffer 1a) – c) von mindestens 60 Monaten erfüllt.

2. a) Die Wartezeit beträgt für alle vom persönlichen Geltungsbereich erfassten Arbeitnehmer 240 Monate

b) Die Wartezeit gemäß Ziffer 2a) verkürzt sich für die gewerblichen Arbeitnehmer aller erfassten Betriebe mit Ausnahme der der Ziegelindustrie (§ 1 Ziffer 3 i) für Leistungsfälle, die im Kalenderjahr

1975 eingetreten sind – auf 228 Monate

1974 eingetreten sind – auf 216 Monate

1973 eingetreten sind – auf 204 Monate

1972 eingetreten sind – auf 192 Monate

1971 und früher eingetreten sind – auf 180 Monate.

c) Für die gewerblichen Arbeitnehmer der Ziegelindustrie verkürzt sich die Wartezeit gemäß Ziffer 2a) für Leistungsfälle, die im Kalenderjahr

1978 eingetreten sind – auf 228 Monate

1977 eingetreten sind – auf 216 Monate

1976 eingetreten sind – auf 204 Monate

1975 eingetreten sind – auf 192 Monate

1974 und früher eingetreten sind – auf 180 Monate.

d) Für die Angestellten im Sinne von § 1 Ziffer 2 a) verkürzt sich die Wartezeit gemäß Ziffer 2a) für Leistungsfälle, die im Kalenderjahr

1978 eingetreten sind – auf 228 Monate

1977 eingetreten sind – auf 216 Monate

1976 und früher eingetreten sind – auf 204 Monate.

e) Für die Anrechnung als Monat im Sinne obiger Ziffern 2a) bis d) werden Kalendermonate, die nur teilweise als Versicherungszeit anrechnungsfähig wären, voll angerechnet.

f) Vom 1. Oktober 1970 an können Tätigkeiten der gewerblichen Arbeitnehmer in allen vom Tarifvertrag erfassten Betrieben mit Ausnahme der der Ziegelindustrie (§ 1 Ziffer 3 i) nur dann als Wartezeiten anerkannt werden, wenn sie durch eine Lohn- bzw. Beitragsnachweiskarte nachgewiesen sind.

g) Für die gewerblichen Arbeitnehmer der Ziegelindustrie muss dies ab 1. Januar 1974 erfolgen.

Für die Angestellten im Sinne des § 1 Ziffer 2 a) muss der Nachweis ab 1. Januar 1977 erfolgen.

Für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten der Trockenmörtelindustrie muss dies ab 1. Januar 1990 erfolgen (§ 1 Ziffer 3 c).

Ergibt sich aus dem lohnsteuerpflichtigen Bruttolohn bzw. den der Kasse vorliegenden Daten eines Versicherten im Verhältnis zu der ausgewiesenen Beschäftigungszeit, dass hierin größere Zeiträume ohne Lohn- bzw. Gehaltszahlung enthalten sein müssen, kann die Kasse von dem Versicherten fordern, dass er die lohn- bzw. gehaltszahlungspflichtigen Beschäftigungszeiten durch eine Firmenbescheinigung oder in anderer Weise glaubhaft macht. In diesen Fällen ist die Kasse berechtigt, die ausgewiesenen Beschäftigungszeiten nur teilweise als Wartezeit anzurechnen.

Von diesen Zeiten müssen wenigstens 60 Monate innerhalb der letzten 7 Jahre vor Eintritt des Leistungsfalles, in den Fällen der Ziffer 5 innerhalb der letzten 7 Jahre vor Eintritt der Berufsuntauglichkeit liegen.

Zeiten der nachgewiesenen Arbeitslosigkeit oder Krankheit werden auf die 60 Monate bis zu 30 Monate angerechnet. Das gilt nur, soweit sich diese Zeiten unmittelbar an ein Arbeitsverhältnis im Sinne des § 5 Abs. 2 Ziffer 1 a) oder an Zeiten der Ausbildung im Sinne des § 5 Abs. 2 Ziffer 1c) in Betrieben anschließen, die unter den fachlichen und räumlichen Geltungsbereich des § 1 dieses Tarifvertrages fallen.

Tätigkeitszeiten im Ausland gelten nur dann als Wartezeiten nach Ziffer 1, sofern der Arbeitnehmer von einem deutschen Betrieb oder einer Arbeitsgemeinschaft, an der ein deutsches Unternehmen beteiligt ist, ins Ausland entsandt worden ist und soweit hierfür vom Arbeitgeber Beiträge zur Kasse geleistet wurden.

3. Für die Gewährung des Sterbegeldes nach § 5 Abschnitt I Ziffer 1d) gelten die gleichen Bestimmungen über die Wartezeit wie für die Gewährung von Beihilfen zur Altersrente und zu Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit. Anspruchsberechtigt ist die Witwe/der Witwer, im Übrigen der in § 56 SGB I bezeichnete Personenkreis.

4. Tritt der Versicherungsfall infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit im Sinne der Bestimmungen der gesetzlichen Unfallversicherung ein, so werden Beihilfen oder Sterbegeld auch dann gewährt, wenn die Wartezeiten im Sinne von § 5 Abschnitt II Ziffer 2 a) – g) nicht erfüllt sind. Entsprechendes gilt auch für den in § 5 Abschnitt III Ziffer 3 beschriebenen Personenkreis (Sofortrentner).

5. Scheidet ein Versicherter, der die Wartezeit gemäß § 5 Abs. 2 Ziffer 2 erfüllt hat, aus gesundheitlichen Gründen aus dem Geltungsbereich der Kasse aus und erklärt ihn ein Amtsarzt, ein Vertrauensarzt einer Gesundheitsbehörde oder ein Vertrauensarzt der Sozialversicherungsträger von diesem Zeitpunkt an für berufsuntauglich, so hat er dies der Kasse zur Aufrechterhaltung seiner Anwartschaft für die Gewährung einer Beihilfe unter Beifügung des ärztlichen Zeugnisses zu melden. Bei Versicherten, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, genügt das Zeugnis des behandelnden Arztes. Die Kasse kann in allen Fällen weitere Nachweise auf ihre Kosten vom Versicherten verlangen. Bei ausreichendem Nachweis hat die Kasse einen Bescheid zu erteilen. Versagt sie die Anerkennung, so muss eine schriftliche Rechtsmittelbelehrung erfolgen. Der Versicherte kann danach innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Zustellung des Bescheides Klage beim Arbeitsgericht erheben.

III. Leistungshöhe

1. Die Beihilfe zur Altersrente gem. § 33 Abs. 2 Nr. 1 bis 3a SGB VI beträgt monatlich Euro 34,63.

2. Die Beihilfe zur Altersrente gem. § 33 Abs. 2 Nr. 4 bis 6 SGB VI und zu Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sowie zur Unfallrente beträgt Euro 25,94. Nach Vollendung des 65. Lebensjahres erhöht sich die Beihilfe auf Euro 34,63 monatlich.

3. Die Beihilfe für die Personen, die am 31. Dezember 1970 bereits eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung beziehen und vor Beginn des Rentenbezuges

eine Tätigkeit in der Steine- und Erden-Industrie bzw. im Betonsteinhandwerk sowie in der Muschelkalk- und Sandsteinindustrie (§ 1) im Sinne des § 5 Abschnitt II Ziffer 1 a) ausgeübt haben, am 31. Dezember 1970 jedoch nicht mehr ausüben (Sofortrentner), beträgt Euro 25,94 monatlich.

Für Tätigkeiten im fachlichen Geltungsbereich der Ziegelindustrie (§ 1 Ziffer 3 i) ist der Stichtag der 31. Dezember 1973.

Für Tätigkeiten als Angestellter im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ist der Stichtag der 31. Dezember 1976.

Für Tätigkeiten als gewerblicher Arbeitnehmer oder Angestellter der Trockenmörtelindustrie (§ 1 Ziffer 3 c) ist der Stichtag der 31. Dezember 1989.

4. Das Sterbegeld nach § 5 Abschnitt 1 Ziffer 1 d) beträgt Euro 255,65.

5. Die Höhe des unverfallbaren Teiles der Leistungen ergibt sich aus § 5 Abschnitt V Ziffer 2.

6. Beruhen die Leistungen ganz oder teilweise auf einer Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 5 Abschnitt II Ziffer 1 d), so werden Leistungen der dort genannten Zusatzversorgungskassen auf die Leistungen der Kasse angerechnet.

IV. Beginn und Dauer der Leistungsgewährung

1. Beihilfen werden für jeweils ein Kalendervierteljahr im Voraus gezahlt. Bei Rentenzahlungen in Staaten, die nicht der Euro-Zone angehören, kann die Zahlung auch halbjährlich (mittig) erfolgen.

2. Die Beihilfen werden von dem Monat an, in dem der Versicherungsfall (§ 5 Abschnitt I Ziffer 2) eingetreten ist, bis zum Ablauf des Kalendervierteljahres gewährt, in dem der Versicherte stirbt oder die Leistungsvoraussetzungen aus anderen Gründen entfallen.

3. Das Sterbegeld nach § 5 Abschnitt I Ziffer 1 d) wird bei Vorlage der Sterbeurkunde des Versicherten an die Witwe bzw. den Witwer, im Übrigen dem in § 56 SGB I bezeichneten Personenkreis gezahlt.

4. Ist eine Wartezeitanrechnung gemäß § 5 Abschnitt II Ziffer 1 d) erfolgt, so wird die Leistung abweichend von den Ziffern 2 u. 3 frühestens ab 1. Januar 1980 gewährt.

V. Unverfallbarkeit und Wegfall des Leistungsanspruches

1. Scheidet ein gewerblicher Arbeitnehmer nach dem 21. Dezember 1974, ein Angestellter nach dem 31. Dezember 1979 und vor Eintritt des Versicherungsfalles aus dem Geltungsbereich der Kasse aus, so gelten folgende Regelungen:

a) Scheidet ein Versicherter ab dem 1. Januar 2006 und vor Eintritt des Versicherungsfalles aus dem Geltungsbereich der Kasse aus, so behält er eine Anwartschaft auf den unverfallbaren Teil der in § 5 Abs. 1 Ziffer 1 aufgeführten Leistungen, wenn er bei seinem Ausscheiden aus dem Geltungsbereich der Kasse mindestens das 30. Lebensjahr vollendet hat und die Zugehörigkeit zu ein und demselben Betrieb (Unternehmen) des Geltungsbereichs mindestens fünf Jahre bestanden hat oder wenn er bei seinem Ausscheiden aus dem Geltungsbereich der Kasse mindestens das 25. Lebensjahr vollendet hat und die Zugehörigkeit zu ein und demselben Betrieb (Unternehmen) des Geltungsbereichs ab dem 1. Januar 2009 mindestens fünf Jahre bestanden hat.

b) Scheidet ein Versicherter vor dem 1. Januar 2006 und vor Eintritt des Versicherungsfalles aus dem Geltungsbereich der Kasse aus, so erhält er eine Anwartschaft auf den unverfallbaren Teil der in § 5 Abs. 1 Ziffer 1 aufgeführten Leistungen, wenn er bei seinem Ausscheiden aus dem Geltungsbereich der Kasse mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat und die Zugehörigkeit zu ein und demselben Betrieb (Unternehmen) des Geltungsbereichs mindestens zehn Jahre bestanden hat oder wenn der Versicherte zum Zeitpunkt seines Ausscheidens mindestens das 30. Lebensjahr vollendet hat und die Versicherungszusage für ihn ab 1. Januar 2001 fünf Jahre bestanden hat.

c) Bei betriebsbedingten Beendigungen des Arbeitsverhältnisses wird die Betriebszugehörigkeit in verschiedenen Betrieben (Unternehmen) im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages zusammengezählt.

d) Voraussetzung ist ferner, dass die tarifvertragliche Versorgungszusage zum Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens fünf Jahre bestanden hat.

2. Der unverfallbare Teil der Leistungen (Beihilfe und Sterbegeld) beträgt

5 % Prozent der Leistungen, wenn der Versicherte mindestens 5 Jahre,
15 % Prozent der Leistungen, wenn der Versicherte mindestens 10 Jahre,
25 % Prozent der Leistungen, wenn der Versicherte mindestens 15 Jahre,
40 % Prozent der Leistungen, wenn der Versicherte mindestens 20 Jahre,
55 % Prozent der Leistungen, wenn der Versicherte mindestens 25 Jahre,
70 % Prozent der Leistungen, wenn der Versicherte mindestens 30 Jahre,
80 % Prozent der Leistungen, wenn der Versicherte mindestens 35 Jahre,
Wartezeit im Sinne von § 5 Abschnitt II zurückgelegt hat.

3. Scheidet ein Versicherter aus dem Geltungsbereich der Kasse aus, ohne die Voraussetzungen der Ziffern § 5 Abschnitt V 1 a) und b) erfüllt zu haben, so endet das Versicherungsverhältnis zur Kasse. Eine Abfindung wird nicht gezahlt.

4. Ein erloschenes Versicherungsverhältnis lebt wieder auf, wenn der Arbeitnehmer erneut eine Tätigkeit im Geltungsbereich der Kasse aufnimmt. Die Ansprüche gemäß § 5 Abschnitt V Ziffer 1 u. 2 bleiben davon unberührt. Damit besteht ein Anspruch auf die Beihilfe, die auch bei ununterbrochenem Arbeitsverhältnis erzielt wird.

Es werden jedoch höchstens die Leistungen gemäß § 5 Abschnitt III gewährt.

5. Die Vorschriften der §§ 2 bis 5, 16, 27 und 28 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung finden auf die Kasse keine Anwendung.

6. Die Zahlung der Beihilfe endet mit dem Ablauf des Kalendervierteljahres, in dem der Anspruch hierauf weggefallen ist.

7. Abfindung von Kleinstrenten

Übersteigt der nach Eintritt des Versicherungsfalles festgestellte Monatsbetrag der Beihilfeleistungen nicht 1 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV, so ist die Kasse berechtigt, anstelle der laufenden Zahlungen eine einmalige Kapitalzahlung zu leisten. Macht die Kasse von dieser Möglichkeit Gebrauch, so wird die Anwartschaft auf Sterbegeld (§ 5 Abschnitt I Ziffer 1d)) ebenfalls abgefunden. Die Höhe der gesamten Einmalzahlung wird nach Maßgabe des technischen Geschäftsplans ermittelt.

Mit der Einmalzahlung erlischt der Anspruch auf laufende Leistungen sowie Sterbegeld nach den ZVK-Tarifverträgen.

Eine Abfindung von Anwartschaften auf Beihilfeleistungen ist ausgeschlossen

VI. Antragstellung, Nachweis und Meldepflicht

Die Regelung erfolgt im Verfahrenstarifvertrag.

VII. Versorgungsausgleich

1. Ist ein Versicherter in einem Versorgungsausgleichsverfahren ausgleichspflichtig und lehnt das Familiengericht den schuldrechtlichen Versorgungsausgleich ab, so findet zwischen den geschiedenen Ehegatten eine interne Teilung nach § 10 Versorgungsausgleichsgesetz (VersAusglG) statt.

2. Die interne Teilung nach den §§ 10 bis 13 VersAusglG erfolgt, in dem die Versorgungsanrechte, die die ausgleichsberechtigte Person nach Maßgabe dieses Gesetzes erworben hat, zu Lasten der ausgleichspflichtigen Person als eigene Versorgungsanrechte auf die ausgleichsberechtigte Person übertragen werden. Das Anrecht der ausgleichspflichtigen Person wird entsprechend gekürzt und neu berechnet. Die ausgleichsberechtigte Person erhält den Status eines ausgeschiedenen Arbeitnehmers im Sinne des Betriebsrentengesetzes.

3. Der Ehezeitanteil wird in Form eines Rentenwertes im Rahmen der zeiträtierlichen Bewertung ermittelt.

4. Die Versorgungsanrechte der ausgleichsberechtigten Person werden im Leistungsumfang (Risikoschutz) nicht beschränkt.

5. Sind beide Ehegatten im Geschäftsbereich Zusatzversorgung versichert und werden die dort jeweils vorhandenen Anrechte durch das Familiengericht intern geteilt, so wird der Ausgleich in Höhe des Wertunterschieds nach Verrechnung gemäß § 10 Abs. 2 VersAusglG vollzogen.

6. Entsprechend § 13 VersAusglG werden die bei der internen Teilung entstehenden Kosten hälftig auf die Ehegatten verteilt und mit ihren Anrechten verrechnet. Hierfür werden pauschal 2 % des Deckungskapitals, jedoch nicht mehr als Euro 400 zum Abzug gebracht.

7. Für die Beantragung der Leistungen aus dem übertragenen Anrecht gelten die Bestimmungen des § 5 Abschnitt I. entsprechend. Kann ein Rentenbescheid eines Sozialversicherungsträgers nicht vorgelegt werden, so kann die Beihilfe spätestens mit dem theoretisch möglichen Beginn der gesetzlichen Regelaltersrente beantragt werden.

8. Diese Regelungen gelten sinngemäß für die ausgleichsberechtigten Personen gemäß den gesetzlichen Vorschriften ab 1. September 2009 über den Versorgungsausgleich nach dem VersAusglG. Für eine ausgleichsberechtigte Person beginnt das Versicherungsverhältnis am ersten Tag des Folgemonats des Zeitpunkts der rechtskräftigen Entscheidung des Familiengerichts über den Versorgungsausgleich.

9. Die weiteren Einzelheiten werden im Technischen Geschäftsplan und in den Allgemeinen Versicherungsbedingungen der Zusatzversorgungskasse der Steine- und Erden-Industrie und des Betonsteinhandwerks VVaG geregelt.

VIII. Verpfändung, Abtretung, Fremdbezug

1. Ansprüche auf Leistungen können weder verpfändet noch abgetreten werden.

2. Ist ein Bezieher von Beihilfe entmündigt oder unter vorläufige Vormundschaft oder Pflegschaft gestellt, so ist die Beihilfe an den Vormund oder Pfleger zu zahlen.

IX. Verjährung

Ansprüche auf Leistungen verjähren in fünf Jahren. Die Verjährung beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem die Leistung verlangt werden konnte.

X. Sicherung der Ansprüche der Versicherten

Die Ansprüche der Versicherten bleiben auch dann erhalten, wenn die Beiträge nicht beigetrieben werden können.

XI. Verwendung der Mittel

1. Das Beitragsaufkommen wird zur Leistungsgewährung, zur Bestreitung des Verwaltungsaufwands und zur Bildung der erforderlichen Rücklagen verwandt.
2. Über die Verwendung etwaiger Überschüsse wird nach Maßgabe der Satzung entschieden.

§ 6

Erfüllung

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Kasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Kasse sind der Sitz der Kasse.

§ 7

Verhältnis zu betrieblichen Altersversorgungen

Die Leistungen der Kasse können auf Leistungen aus betrieblichen Altersversorgungen und betrieblichen Sterbegeldregelungen angerechnet werden.

§ 8

Verfahren

Das Verfahren wird in einem besonderen Tarifvertrag geregelt.

§ 9

Durchführung des Vertrages

1. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, sich für die Durchführung dieses Vertrages einzusetzen.
2. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen.
3. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegungen dieses Vertrages verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich in Verhandlungen einzutreten. Ist eine Einigung nicht zu erzielen, so kann jede der Tarifvertragsparteien die Schlichtungsstelle anrufen, die gemäß des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der Industrie der Steine- und Erden und des Betonsteinhandwerks in Bayern, in der jeweils gültigen Fassung, in Verbindung mit der Schlichtungsordnung, in der jeweils gültigen Fassung, zu bilden ist.

§ 10

Vertragsdauer

1. Der Grundtarifvertrag trat

a) für die gewerblichen Arbeitnehmer einschließlich Auszubildenden der in § 1 Ziff. 3 a) – f) und h) genannten Industrien am 1. Oktober 1970

der Muschelkalk- und Sandsteinindustrie am 1. Januar 1971

der Ziegelindustrie am 1. Januar 1974

b) für die Angestellten einschließlich Auszubildenden im gesamten Geltungsbereich am 1. Januar 1977

c) für die gewerblichen Arbeitnehmer einschließlich Auszubildenden sowie Angestellten der Recycling-Industrie am 1. Januar 1988

in Kraft.

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2012 in Kraft.

2. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten, jeweils zum 31. Dezember, erstmalig zum 31. Dezember 2015, gekündigt werden.

3. Nach einer Kündigung verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich in Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag einzutreten.

Tarifvertrag über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe in der Steine- und Erden-Industrie sowie im Betonsteinhandwerk in Bayern, der Ziegelindustrie in Bayern vom 5. Juni 2001

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlich:

Das Land Bayern für alle unter Ziffer 3. fallenden Betriebe.

2. Persönlich:

a) Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben. Ausgenommen sind alle gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellte, die unterhalb der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt werden, wobei hier § 8 SGB IV in seiner jeweils gültigen Fassung gilt.

Ausgenommen sind die unter § 5 Abs. 2 Nr. 1 – 4 und Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes fallenden Personen.

b) Alle Auszubildenden.

3. Fachlich:

a) Beton- und Betonfertigteilwerke und Betonsteinhandwerk

Alle industriellen und handwerklichen Betriebe, die Betonwaren, Stahlbetonwaren, Porenbetonzeugnisse, Betonwerkstein und Betonfertigbauteile aller Art stationär zur überwiegenden Lieferung an nicht beteiligte Dritte herstellen. Werden die hergestellten Fertigbauteile dagegen zum überwiegenden Teil durch den herstellenden Betrieb selbst, einen anderen Betrieb desselben Unternehmens oder innerhalb von Unternehmenszusammenschlüssen – unbeschadet der gewählten Rechtsform – durch den Betrieb mindestens eines beteiligten Gesellschafters zur Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung oder Änderung von Bauwerken zusammengefügt oder eingebaut, so fällt der herstellende Betrieb nur dann unter diesen Tarifvertrag, wenn er Mitglied eines der vertragschließenden Verbände ist und entweder

1. bereits am 1. Mai 1974 dort Mitglied war

oder

2. nach dem 1. Mai 1974 als Niederlassung eines gemäß Ziffer 1. erfassten Verbandsmitglieds gegründet worden ist und sich mit seiner Betriebstätigkeit der Art nach im Rahmen der Betriebstätigkeit des Stammbetriebes hält

oder

3. nach dem 1. Mai 1974 gegründet und vor Ablauf eines Jahres nach der Produktionsaufnahme Mitglied eines der vertragschließenden Verbände geworden ist, ohne zuvor die Mitgliedschaft in einem Verband des Baugewerbes erworben zu haben.

Ein Betrieb wird trotz Vorliegens der unter Ziffer 1. – 3. genannten Voraussetzungen nicht von diesem Tarifvertrag erfasst, wenn er vor dem 1. Mai 1974 zugleich Mitglied in einem Verband des Baugewerbes war und am 1. Mai 1974 die Rahmen- und Sozialkassentarifverträge des Baugewerbes für die Mehrzahl seiner Arbeitnehmer angewendet hat.

b) Feuerfest- und Steinzeugindustrie

Alle Betriebe der Feuerfest- und Steinzeugindustrie einschließlich der dazugehörenden Nebenbetriebe.

c) Kalk-, Edelputz-, Trockenmörtelindustrie und Terrazzomahlwerke

1. Alle zum Zwecke der Baustoffgewinnung betriebenen Graukalk-, Weißkalk- und Marmorkalkwerke, einschließlich der Edelputz- und Terrazzomahlwerke;

2. alle Kalk- und Mineralmahlwerke, deren Kalkerzeugnisse in der Industrie, in der Landwirtschaft oder zu chemischen Zwecken weitere Verwendung finden, einschließlich der Wiener Putzkalkwerke;

3. alle zu diesen Werken zum Zwecke der Gewinnung des Rohmaterials gehörenden Betriebe oder Betriebsabteilungen.

d) Leichtbauplatten-Industrie (ausgenommen Firma Heraklith)

Alle Betriebe, die Leichtbauplatten z.B. aus Holzwolle, Zellulose oder Holzabfällen mit Mineralien gebunden sowie technische Werkstoffe für Dichtungen, Isolierungen sowie Fassadenbaustoffe herstellen.

e) Naturstein- und Naturwerksteinindustrie mit den Gruppen:

Granitindustrie Bayerischer Wald

Granitwerkstein- und Schleiferei- sowie Pflastersteinbetrieben in Bayern

Marmorindustrie und Juramarmorindustrie

Natursteinindustrie in Bayern einschließlich betriebseigener Asphaltmischanlagen und der Herstellung von Steinwolle

Solnhofener-Naturstein-Platten-Industrie

f) Sand- und Kies-Industrie

Betriebe der gewerblichen Sand- und Kiesgewinnung, einschließlich von betriebseigenen Asphalt- und Teermischanlagen; ferner einschließlich der Nassbaggereien, die lediglich zur Gewinnung von Sand und Kies betrieben werden; ferner auch Nebenbetriebe und Fuhrunternehmungen, die Sand und Kies überwiegend zu betriebsfremden Zwecken gewinnen.

g) Muschelkalk- und Sandsteinindustrie

h) Ziegelindustrie

Für alle Ziegelwerke, d.h. Betriebe und Betriebsabteilungen, in denen aus Lehm oder Ton Ziegel- und artverwandte Erzeugnisse hergestellt werden; dazu zählen Hohl- und Lochziegel, Leichtziegel, Klinker, Dachziegel, Drainrohre, Poroton, Blähton, vorgefertigte Bauteile u.a.

i) Recycling

Alle Betriebe, die mittels Recycling Produkte herstellen bzw. gewinnen und die den unter 3 a) bis h) genannten Fachbereichen zuzuordnen sind; dazu gehören auch Betriebe, die mittels Recycling Sand und Kies herstellen bzw. gewinnen.

§ 2

Zusatzversorgungskasse der Steine- und Erden-Industrie und des Betonsteinhandwerks

Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht eine Zusatzversorgungskasse in der Form eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit im Sinne des Gesetzes über die Beaufsichtigung privater Versicherungsunternehmen (VAG).

§ 3

Zweck der Zusatzversorgungskasse

Die Kasse gewährt

a) zusätzl. Leistungen zur gesetzlichen Rentenversicherung in Gestalt von Beihilfen zur Altersrente sowie zu Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit,

b) ein Sterbegeld.

§ 4

Aufbringung der Mittel

1. Die von den Arbeitgebern an die Kasse zu entrichtenden Beiträge werden nach den Bestimmungen der Tarifverträge fällig und erhoben (Tarifvertrag über eine ergänzende Alters- und Invalidenbeihilfe und ein ergänzendes Sterbegeld in der Steine- und Erden-Industrie sowie im Betonsteinhandwerk in Bayern, der Ziegelindustrie in Bayern, vom 5. Juni 2001; Tarifvertrag über das Verfahren für die Zusatzversorgung in der Steine- und Erden-Industrie sowie im Betonsteinhandwerk in Bayern, der Ziegel-Industrie in Bayern vom 29. April 1970, in der Fassung vom 5. Juni 2001).

Dabei besteht für alle bis auf § 1 Ziffer 3 g) und h) vom fachlichen Geltungsbereich erfassten Betriebe eine Beitragspflicht ab 1. Oktober 1970, für die Betriebe der Muschelkalk- und Sandsteinindustrie (§ 1 Ziffer 3 g) ab 1. Januar 1971, für die der bayerischen Ziegelindustrie (§ 1 Ziffer 3 h) ab 1. Januar 1974.

Beiträge für gewerbliche Arbeitnehmer und alle Auszubildenden werden in einem Prozentsatz der Bruttolohnsumme erhoben.

Bruttolohnsumme ist der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zulegende und in die Lohnsteuerkarte einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal versteuert werden nach § 40 EStG.

Der Beitrag für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer wird der Bruttolohnsumme nicht hinzugerechnet.

Für Angestellte wird der Beitrag in einem festen Monatsbetrag erhoben.

Der Arbeitgeber versteuert den Beitrag pauschal nach § 40 b EStG; eine Übertragung der entrichteten Steuer auf den Arbeitnehmer ist unwirksam.

2. Der Beitrag beträgt

- für die in den allgemeinen Versicherungsbedingungen vorgesehenen Leistungen 0,57 % der Bruttolohnsumme,
- für die Ergänzungsbeihilfen bis 31. Dezember 2001 0,34 % und ab 1. Januar 2002 0,475 % der Bruttolohnsumme.

Die Festsetzung des zu erhebenden Prozentsatzes erfolgt in einem besonderen Tarifvertrag.

3. Für jeden gemäß § 1 Ziffer 2 erfassten Angestellten haben die Firmen

- für die in den Allgemeinen Versicherungsbedingungen vorgesehenen Leistungen DM 25,40 monatlich an die Kasse zu entrichten, solange ein Beschäftigungsverhältnis existiert unabhängig von einer Gehaltszahlung. Bei kürzerer Dauer des Arbeitsverhältnisses (Eintritt, Austritt) als einem Monat ist ein anteiliger Beitrag an die Kasse zu zahlen, wobei für jeden gehaltszahlungspflichtigen Arbeitstag DM 1,17 anzusetzen sind,
- für die Ergänzungsbeihilfen bis 31. Dezember 2001 DM 8,40 und ab 1. Januar 2002 DM 11,70.

4. Soweit und solange die Rückstellung für Beitragsrückerstattung (Überschussbeteiligung) hierfür Mittel enthält, werden diese zur Deckung des Beitragsaufwandes für die Ergänzungsbeihilfen herangezogen.

5. Die Kasse hat das unmittelbare Recht, die Beiträge zu fordern.

6. Die Erhebung von Nachschüssen ist ausgeschlossen.

§ 5

Versicherungsbedingungen der Zusatzversorgungskasse

I. Leistungen

1. Die Kasse gewährt nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen und der Satzung folgende Leistungen, wobei für alle bis auf die in Betrieben der Ziegelindustrie (§ 1 3h) beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer der Leistungsbeginn ab 1. Juli 1971 einsetzt,

für die gewerblichen Arbeitnehmer der Ziegelindustrie ab 1. Januar 1975

für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten der Trockenmörtel-Industrie ab 1. Januar 1990

und für die vom Tarifvertrag erfassten Angestellten ab 1. Januar 1977:

- a) Beihilfen zur Altersrente gem. § 33 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 SGB VI,
- b) Beihilfen zur Altersrente gem. § 33 Abs. 2 Nr. 4 bis 6 SGB VI und zu Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aus der gesetzlichen Rentenversicherung;
- c) Beihilfen zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn eine Erwerbsminderung von mindestens 50 v.H. vorliegt;
- d) ein Sterbegeld.

2. Die Leistungspflicht der Kasse tritt ein, wenn

- a) ein versicherter Arbeitnehmer die Wartezeit (II.) erfüllt hat und
- b) ein Rentenbescheid des zuständigen Sozialversicherungsträgers vorliegt.

II. Wartezeiten

1. Als Wartezeiten gelten:

- a) Alle Zeiten der Tätigkeiten in einem von § 1 Ziffer 3. erfassten Betriebe;
- b) Zeiten nachgewiesener Arbeitslosigkeit oder Krankheit gem. Ziffer 2 g), zweiter Absatz;
- c) Zeiten eines Ausbildungsverhältnisses in einem von § 1 Ziffer 3. erfassten Betriebe.
- d) Zeiten eines Lehr- (Ausbildungs-) oder Anlernverhältnisses sowie Tätigkeitszeiten in Betrieben, die vom Geltungsbereich der Tarifverträge über die Zusatzversorgungen im Baugewerbe, im Dachdeckerhandwerk, im Maler- und Lackierer-Handwerk, im Gerüstbaugewerbe sowie im Steinmetz- und Steinbildhauer-Handwerk erfasst werden, bis zu einer Dauer von 180 Monaten, sofern sie nach diesen Tarifverträgen als Wartezeiten gelten, der Antragsteller ihre Anrechnung beantragt hat und eine Wartezeit gemäß a) – c) von mindestens 60 Monaten erfüllt.

2. a) Die Wartezeit beträgt für alle vom persönlichen Geltungsbereich erfassten Arbeitnehmer 240 Monate.

b) Die Wartezeit gemäß a) verkürzt sich für die gewerblichen Arbeitnehmer aller erfassten Betriebe mit Ausnahme der der Ziegelindustrie (§ 1 Ziffer 3 h) für Leistungsfälle, die im Kalenderjahr

1975 eingetreten sind – auf 228 Monate

1974 eingetreten sind – auf 216 Monate

1973 eingetreten sind – auf 204 Monate

1972 eingetreten sind – auf 192 Monate

1971 und früher eingetreten sind – auf 180 Monate.

c) Für die gewerblichen Arbeitnehmer der Ziegelindustrie verkürzt sich die Wartezeit gemäß a) für Leistungsfälle, die im Kalenderjahr

1978 eingetreten sind – auf 228 Monate

1977 eingetreten sind – auf 216 Monate

1976 eingetreten sind – auf 204 Monate

1975 eingetreten sind – auf 192 Monate

1974 und früher eingetreten sind – auf 180 Monate.

d) Für die Angestellten im Sinne von § 1 Ziffer 2 a) verkürzt sich die Wartezeit gemäß a) für Leistungsfälle, die im Kalenderjahr

1978 eingetreten sind – auf 228 Monate

1977 eingetreten sind – auf 216 Monate

1976 und früher eingetreten sind – auf 204 Monate.

e) Für die Anrechnung als Monat im Sinne obiger Ziffern a) bis d) werden Kalendermonate, die nur teilweise als Versicherungszeit anrechnungsfähig wären, voll angerechnet.

f) Vom 1. Oktober 1970 an können Tätigkeiten der gewerblichen Arbeitnehmer in allen vom Tarifvertrag erfassten Betrieben mit Ausnahme der der Ziegelindustrie (§ 1 Ziffer 3 h) nur dann als Wartezeiten anerkannt werden, wenn sie durch eine Lohn- bzw. Beitragsnachweiskarte nachgewiesen sind.

Für die gewerblichen Arbeitnehmer der Ziegelindustrie muss dies ab 1. Januar 1974 erfolgen.

Für die Angestellten im Sinne des § 1 Ziffer 2 a) muss der Nachweis ab 1. Januar 1977 erfolgen.

Für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten der Trockenmörtel-Industrie muss dies ab 1. Januar 1990 erfolgen (§ 1 Ziffer 3 c).

Ergibt sich aus dem lohnsteuerpflichtigen Bruttolohn bzw. den der Kasse vorliegenden Daten eines Versicherten im Verhältnis zu der ausgewiesenen Beschäftigungszeit, dass hierin größere Zeiträume ohne Lohn- bzw. Gehaltszahlung enthalten sein müssen, kann die Kasse von dem Versicherten fordern, dass er die lohn- bzw. gehaltszahlungspflichtigen Beschäftigungszeiten durch eine Firmenbescheinigung oder in anderer Weise glaubhaft macht. In diesen Fällen ist die Kasse berechtigt, die ausgewiesenen Beschäftigungszeiten nur teilweise als Wartezeit anzurechnen.

g) Von diesen Zeiten müssen wenigstens 60 Monate innerhalb der letzten 7 Jahre vor Eintritt des Leistungsfalles, in den Fällen der Ziffer 5 innerhalb der letzten 7 Jahre vor Eintritt der Berufsuntauglichkeit liegen.

Zeiten der nachgewiesenen Arbeitslosigkeit oder Krankheit werden auf die 60 Monate bis zu 30 Monaten angerechnet.

Tätigkeitszeiten im Ausland gelten nur dann als Wartezeiten nach Ziffer 1, sofern der Arbeitnehmer von einem deutschen Betrieb oder einer Arbeitsgemeinschaft, an der ein deutsches Unternehmen beteiligt ist, ins Ausland entsandt worden ist und soweit hierfür vom Arbeitgeber Beiträge zur Kasse geleistet wurden.

3. Für die Gewährung des Sterbegeldes gelten die gleichen Bestimmungen über die Wartezeit wie für die Gewährung von Beihilfen zur Altersrente und zu Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit. Anspruchsberechtigt ist die Witwe/der Witwer, im Übrigen der in § 56 SGB I bezeichnete Personenkreis.

4. Tritt der Versicherungsfall infolge eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit im Sinne der Bestimmungen der gesetzlichen Unfallversicherung ein, so werden Beihilfen oder Sterbegeld auch dann gewährt, wenn die Wartezeiten im Sinne von II. Ziffer 2 a) – g) nicht erfüllt sind. Entsprechendes gilt auch für den in III. Ziffer 3 beschriebenen Personenkreis (Sofortrentner).

5. Scheidet ein Versicherter, der die Wartezeit gemäß Ziffer 2 erfüllt hat, aus gesundheitlichen Gründen aus dem Geltungsbereich der Kasse aus und erklärt ihn ein beamteter Arzt oder ein Vertrauensarzt der Sozialversicherungsträger von diesem Zeitpunkt an für berufsuntauglich, so hat er dies der Kasse zur Aufrechterhaltung seiner Anwartschaft für die Gewährung einer Beihilfe unter Beifügung des ärztlichen Zeugnisses zu melden. Bei Versicherten, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, genügt das Zeugnis des behandelnden Arztes. Die Kasse kann in allen Fällen weitere Nachweise auf ihre Kosten vom Versicherten verlangen. Bei ausreichendem Nachweis hat die Kasse einen Bescheid zu erteilen. Versagt sie die Anerkennung, so muss eine schriftliche Rechtsmittelbelehrung erfolgen. Der Versicherte kann danach innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Zustellung des Bescheides Klage beim Arbeitsgericht erheben.

III. Leistungshöhe

1. Die Beihilfe zur Altersrente gem. § 33 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 SGB VI beträgt monatlich DM 65,-.

2. Die Beihilfe zur Altersrente gem. § 33 Abs. 2 Nr. 4 bis 6 SGB VI und zu Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sowie zur Unfallrente beträgt DM 48,-. Nach Vollendung des 65. Lebensjahres erhöht sich die Beihilfe auf DM 65,- monatlich.

3. Die Beihilfe für die Personen, die am 31. Dezember 1970 bereits eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung beziehen und vor Beginn des Rentenbezuges eine Tätigkeit in der Steine- und Erden-Industrie bzw. im Betonsteinhandwerk sowie in der Muschelkalk- und Sand-

steinindustrie (§ 1) im Sinne des § 5, II. Ziffer 1 a) ausgeübt haben, am 31. Dezember 1970 jedoch nicht mehr ausüben (Sofortrentner), beträgt in jedem Fall DM 48,- monatlich.

Für Tätigkeiten im fachlichen Geltungsbereich der Ziegelindustrie (§ 1 Ziffer 3 h) ist der Stichtag der 31. Dezember 1973.

Für Tätigkeiten als Angestellter im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ist der Stichtag der 31. Dezember 1976.

Für Tätigkeiten als gewerblicher Arbeitnehmer oder Angestellter der Trockenmörtel-Industrie (§ 1 Ziffer 3 c) ist der Stichtag der 31. Dezember 1989.

4. Das Sterbegeld beträgt DM 500,-.

5. Die Höhe des unverfallbaren Teiles der Leistungen ergibt sich aus V. Ziffer 2.

6. Beruhen die Leistungen ganz oder teilweise auf einer Anrechnung von Wartezeiten gemäß II. 1 d), so werden Leistungen der dort genannten Zusatzversorgungskassen auf die Leistungen der Kasse angerechnet.

IV. Beginn und Dauer der Leistungsgewährung

1. Beihilfen werden für jeweils ein Kalendervierteljahr im Voraus gezahlt.

2. Die Beihilfen werden von dem Monat an, in dem der Versicherungsfall (Abschnitt I Ziffer 2) eingetreten ist, bis zum Ablauf des Kalendervierteljahres gewährt, in dem der Versicherte stirbt oder die Leistungsvoraussetzungen aus anderen Gründen entfallen.

3. Das Sterbegeld wird bei Vorlage der Sterbeurkunde des Versicherten an die Witwe bzw. den Witwer, im Übrigen dem in § 56 SGB I bezeichneten Personenkreis gezahlt.

4. Ist eine Wartezeitanrechnung gemäß II. 1 d) erfolgt, so wird die Leistung abweichend von den Ziffern 2 u. 3 frühestens ab 1. Januar 1980 gewährt.

V. Unverfallbarkeit und Wegfall des Leistungsanspruches

1. Scheidet ein gewerblicher Arbeitnehmer nach dem 21. Dezember 1974, ein Angestellter nach dem 31. Dezember 1979 und vor Eintritt des Versicherungsfalles aus dem Geltungsbereich der Kasse aus, so behält er eine Anwartschaft auf den unverfallbaren Teil der in § 1 Ziffer 1 aufgeführten Leistungen, wenn er bei seinem Ausscheiden aus dem Geltungsbereich der Kasse

a) das 35. Lebensjahr vollendet hat

und

b) eine Zugehörigkeit zu ein und demselben Betrieb (Unternehmen) des Geltungsbereiches von mindestens 10 Jahren gegeben ist.

Bei betriebsbedingten Beendigungen des Arbeitsverhältnisses wird die Betriebszugehörigkeit in verschiedenen Betrieben (Unternehmen) im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages zusammengezählt.

2. Der unverfallbare Teil der Leistungen (Beihilfe und Sterbegeld) beträgt

15% der Leistungen, wenn der Versicherte mindestens 10 Jahre,

25% der Leistungen, wenn der Versicherte mindestens 15 Jahre,

40% der Leistungen, wenn der Versicherte mindestens 20 Jahre,

55% der Leistungen, wenn der Versicherte mindestens 25 Jahre,

70% der Leistungen, wenn der Versicherte mindestens 30 Jahre,

80% der Leistungen, wenn der Versicherte mindestens 35 Jahre

Wartezeit im Sinne von § 5, II. Ziffer 1 zurückgelegt hat.

3. Scheidet ein Versicherter aus dem Geltungsbereich der Kasse aus, ohne die Voraussetzungen der Ziffern 1 a) und b) erfüllt zu haben, so endet das Versicherungsverhältnis zur Kasse. Eine Abfindung wird nicht gezahlt.

4. Ein erloschenes Versicherungsverhältnis lebt wieder auf, wenn der Arbeitnehmer erneut eine Tätigkeit im Geltungsbereich der Kasse aufnimmt. Die Ansprüche gemäß Ziffer 1 bleiben davon unberührt.

Damit besteht ein Anspruch auf die Beihilfe, die auch bei ununterbrochenem Arbeitsverhältnis erzielt wird.

Es werden jedoch höchstens die Leistungen gemäß III. gewährt.

5. Die Vorschriften der §§ 2 bis 5, 16, 27 und 28 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung finden auf die Kasse keine Anwendung.

6. Die Zahlung der Beihilfe endet mit dem Ablauf des Kalendervierteljahres, in dem der Anspruch hierauf weggefallen ist.

VI. Antragstellung, Nachweis und Meldepflicht

Die Regelung erfolgt im Verfahrenstarifvertrag.

VII. Verpfändung, Abtretung, Fremdbezug

1. Ansprüche auf Leistungen können weder verpfändet noch abgetreten werden.

2. Ist ein Bezieher von Beihilfe entmündigt oder unter vorläufige Vormundschaft oder Pflegschaft gestellt, so ist die Beihilfe an den Vormund oder Pfleger zu zahlen.

VIII. Verjährung

Ansprüche auf Leistungen verjähren in fünf Jahren. Die Verjährung beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem die Leistung verlangt werden konnte.

IX. Sicherung der Ansprüche der Versicherten

Die Ansprüche der Versicherten bleiben auch dann erhalten, wenn die Beiträge nicht beigetrieben werden können.

X. Verwendung der Mittel

1. Das Beitragsaufkommen wird zur Leistungsgewährung, zur Bestreitung des Verwaltungsaufwands und zur Bildung der erforderlichen Rücklagen verwandt.

2. Über die Verwendung etwaiger Überschüsse wird nach Maßgabe der Satzung entschieden.

§ 6

Erfüllung

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Kasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Kasse sind der Sitz der Kasse.

§ 7

Verhältnis zu betrieblichen Altersversorgungen

Die Leistungen der Kasse können auf Leistungen aus betrieblichen Altersversorgungen und betrieblichen Sterbegeldregelungen angerechnet werden.

§ 8

Verfahren

Das Verfahren wird in einem besonderen Tarifvertrag geregelt.

§ 9

Durchführung des Vertrages

1. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, sich für die Durchführung dieses Vertrages einzusetzen.

2. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen.

3. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegungen dieses Vertrages verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich in Verhandlungen einzutreten. Ist eine Einigung nicht zu erzielen, so kann jede der Tarifvertragsparteien die Schlichtungsstelle anrufen, die gemäß des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der Industrie der Steine- und Erden und des Betonsteinhandwerks in Bayern, in der jeweils gültigen Fassung, in Verbindung mit der Schlichtungsordnung, in der jeweils gültigen Fassung, zu bilden ist.

§ 10

Vertragsdauer

1. Der Grundtarifvertrag trat

a) für die gewerblichen Arbeitnehmer einschließlich Auszubildenden

der in § 1 Ziff. 3 a)-f) genannten Industrien am 1. Oktober 1970

der Muschelkalk- und Sandsteinindustrie am 1. Januar 1971

der Ziegelindustrie am 1. Januar 1974

b) für die Angestellten einschließlich Auszubildenden im gesamten Geltungsbereich am 1. Januar 1977

c) für die gewerblichen Arbeitnehmer einschließlich Auszubildenden sowie Angestellten der Recycling-Industrie am 1. Januar 1988

in Kraft.

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2001 in Kraft.

2. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten, jeweils zum 31. Dezember, erstmalig zum 31. Dezember 2005, gekündigt werden.

3. Nach einer Kündigung verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich in Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag einzutreten.

4. Es tritt außer Kraft der Tarifvertrag vom 18. Februar 1993 TR.Nr. 4-11-11.

Ergänzende zusätzliche Altersversorgung in der Steine- und Erden-Industrie, im Betonsteinhandwerk und in der Ziegelindustrie in Bayern

Anlage 69
(zu § 24 Absatz 1)

Tarifvertrag über eine ergänzende Alters- und Invalidenbeihilfe in der Steine- und Erden-Industrie, im Betonsteinhandwerk und in der Ziegelindustrie in Bayern vom 20. Januar 2012

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlich:

Das Land Bayern für alle unter Ziffer 3. fallenden Betriebe.

2. Persönlich:

a) Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben. Ausgenommen sind alle gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellte, die unterhalb der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt werden, wobei hier § 8 SGB IV in seiner jeweils gültigen Fassung gilt.

Ausgenommen sind die unter § 5 Abs. 2 Nr. 1 – 4 und Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes fallenden Personen.

b) Alle Auszubildenden.

3. Fachlich:

a) Beton- und Betonfertigteilwerke und Betonsteinhandwerk

Alle industriellen und handwerklichen Betriebe, die Betonwaren, Stahlbetonwaren, Porenbetonzeugnisse, Betonwerkstein und Betonfertigbauteile aller Art stationär zur überwiegenden Lieferung an nicht beteiligte Dritte herstellen. Werden die hergestellten Fertigbauteile dagegen zum überwiegenden Teil durch den herstellenden Betrieb selbst, einen anderen Betrieb desselben Unternehmens oder innerhalb von Unternehmenszusammenschlüssen – unbeschadet der gewählten Rechtsform – durch den Betrieb mindestens eines beteiligten Gesellschafters zur Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung oder Änderung von Bauwerken zusammengefügt oder eingebaut, so fällt der herstellende Betrieb nur dann unter diesen Tarifvertrag, wenn er Mitglied eines der vertragschließenden Verbände ist und entweder

1. bereits am 1. Juli 1999 dort Mitglied war

oder

2. nach dem 1. Juli 1999 als Niederlassung eines gemäß Ziffer 1. erfassten Verbandsmitglieds gegründet worden ist und sich mit seiner Betriebstätigkeit der Art nach im Rahmen der Betriebstätigkeit des Stammbetriebes hält

oder

3. nach dem 1. Juli 1999 gegründet und vor Ablauf eines Jahres nach der Produktionsaufnahme Mitglied eines der vertragschließenden Verbände geworden ist, ohne zuvor die Mitgliedschaft in einem Verband des Baugewerbes erworben zu haben.

Ein Betrieb wird trotz Vorliegens der unter Ziffer 3a) 1. – 3. genannten Voraussetzungen nicht von diesem Tarifvertrag erfasst, wenn er vor dem 1. Juli 1999 zugleich Mitglied in einem Verband des Baugewerbes war und am 1. Juli 1999 die Rahmen- und Sozialkassentarifverträge des Baugewerbes für die Mehrzahl seiner Arbeitnehmer angewendet hat.

b) Feuerfest- und Steinzeugindustrie

Alle Betriebe der Feuerfest- und Steinzeugindustrie einschließlich der dazugehörenden Nebenbetriebe.

c) Kalk-, Edelputz-, Trockenmörtelindustrie und Terrazzomahlwerke

1. Alle zum Zwecke der Baustoffgewinnung betriebenen Graukalk-, Weißkalk- und Marmorkalkwerke, einschließlich der Edelputz- und Terrazzomahlwerke;

2. alle Kalk- und Mineralmahlwerke, deren Kalkerzeugnisse in der Industrie, in der Landwirtschaft oder zu chemischen Zwecken weitere Verwendung finden, einschließlich der Wiener Putzkalkwerke;

3. alle zu diesen Werken zum Zwecke der Gewinnung des Rohmaterials gehörenden Betriebe oder Betriebsabteilungen.

d) Leichtbauplatten-Industrie (ausgenommen Firma Knauf Insulation GmbH, ehemals Heraklith)

Alle Betriebe, die Leichtbauplatten z.B. aus Holzwolle, Zellulose oder Holzabfällen mit Mineralien gebunden sowie technische Werkstoffe für Dichtungen, Isolierungen sowie Fassadenbaustoffe herstellen.

e) Naturstein- und Naturwerksteinindustrie mit den Gruppen:

Granitindustrie Bayerischer Wald

Granitwerkstein- und Schleiferei- sowie Pflastersteinbetrieben in Bayern

Marmorindustrie und Juramarmorindustrie

Natursteinindustrie in Bayern einschließlich betriebseigener Asphaltmischanlagen und der Herstellung von Steinwolle

Solnhofener-Naturstein-Platten-Industrie

f) Sand- und Kies-Industrie

Betriebe der gewerblichen Sand- und Kiesgewinnung, einschließlich von betriebseigenen Asphaltmischanlagen; ferner einschließlich der Nassbaggereien, die lediglich zur Gewinnung von Sand und Kies betrieben werden; ferner auch Nebenbetriebe und Fuhrunternehmen, die Sand und Kies überwiegend zu betriebsfremden Zwecken gewinnen.

g) Muschelkalk- und Sandsteinindustrie

h) Transportbetongewerbe

Herstellerbetriebe von Transportbeton und Transportbetonmörtel, die Betonmischungen, Transportbeton oder Fertigmörtel gewerbsmäßig herstellen und vertreiben sowie Betriebe, die Transportbeton und Transportbetonmörtel mittels Pumpen fördern.

i) Ziegelindustrie

Für alle Ziegelwerke, d.h. Betriebe und Betriebsabteilungen, in denen aus Lehm oder Ton Ziegel- und artverwandte Erzeugnisse hergestellt werden; dazu zählen Hohl- und Lochziegel, Leichtziegel, Klinker, Dachziegel, Drainrohre, Poroton, Blähton, vorgefertigte Bauteile u.a.

j) Recycling

Alle Betriebe, die mittels Recycling Produkte herstellen bzw. gewinnen und die den unter 3 a) bis i) genannten Fachbereichen zuzuordnen sind; dazu gehören auch Betriebe, die mittels Recycling Sand, Kies oder Transportbeton oder Transportbetonmörtel herstellen bzw. gewinnen.

§ 2

Ergänzungsbeihilfen

Beihilfeberechtigte, denen von der Zusatzversorgungskasse der Steine- und Erden-Industrie und des Betonsteinhandwerks VVaG, Die Bayerische Pensionskasse, (im folgenden ZVK genannt), Leistungen aus dem Tarifvertrag über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe in der Steine- und Erden-Industrie, im Betonsteinhandwerk und der Ziegelindustrie in Bayern vom 20. Januar 2012 (im folgenden TVA genannt), gewährt werden, haben gegen die ZVK zusätzlich Anspruch auf eine ergänzende Beihilfe nach Maßgabe nachstehender Bestimmungen:

a) Alle Beihilfeberechtigten mit einem Anspruch auf die volle Leistungshöhe gemäß § 5 Abschnitt III Ziffer 1 TVA erhalten eine Ergänzungsbeihilfe in folgender Höhe:

Bei Erfüllung einer Wartezeit

bis zu 240 Monaten Euro 27,23 monatlich

ab 240 Monaten Euro 29,79 monatlich

ab 330 Monaten Euro 32,35 monatlich

ab 440 Monaten Euro 40,01 monatlich.

Alle Beihilfeberechtigten mit einem Anspruch gemäß § 5 Abschnitt III Ziffern 2 u. 3 TVA erhalten eine Ergänzungsbeihilfe in folgender Höhe:

Bei Erfüllung einer Wartezeit

bis zu 240 Monaten Euro 25,70 monatlich

ab 240 Monaten Euro 28,25 monatlich

ab 330 Monaten Euro 30,81 monatlich

ab 440 Monaten Euro 38,48 monatlich.

b) Sind die Leistungsvoraussetzungen gemäß § 5 Abschnitt II TVA erfüllt, so wird für Todesfälle, die vor dem 1. September 2011 eingetreten sind, ein ergänzendes Sterbegeld einmalig in Höhe von Euro 127,82 bezahlt.

c) Besteht nur ein Teilanspruch auf Leistungen nach § 5 Abschnitt V TVA, so kürzen sich die obigen Leistungen entsprechend.

d) Entfällt eine der Voraussetzungen zur Leistungsgewährung der Kasse gemäß dem TVA, so erlischt der Anspruch auf die Ergänzungsbeihilfe zum Ablauf des Kalendervierteljahres, in das das Ereignis fällt.

§ 3

Aufbringung der Mittel

a) Die Ergänzungsbeihilfen für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten in Höhe von Euro 10,23 (Berechtigte gemäß § 5 Abschnitt III Ziffer 1 TVA)

beziehungsweise

in Höhe von Euro 8,69 (Berechtigte gemäß § 5 Abschnitt III Ziffern 2. u. 3. TVA)

werden auf Grund eines Beschlusses der Mitgliederversammlung unmittelbar aus der Rückstellung für Beitragsrückerstattung (Überschussbeteiligung) finanziert.

b) Die obige Beträge übersteigenden Ergänzungsbeihilfen für die gewerblichen Arbeitnehmer und das Sterbegeld in Höhe von Euro 127,82 nach § 2 b) werden durch einen Beitrag in Höhe von 0,57 % der Bruttolohnsumme finanziert. Bruttolohn ist der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zulegende und in die elektronische Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal versteuert werden nach § 40 EStG.

Der Beitrag für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer wird der Bruttolohnsumme nicht hinzugerechnet.

Die Beitragsforderung wird auf Grund eines Beschlusses der Mitgliederversammlung der ZVK in dem Umfange aus der Rückstellung für die Beitragsrückerstattung (Überschussbeteiligung) befriedigt, als diese Mittel ausweist.

c) Für die Angestellten werden die die obigen Beträge übersteigenden Ergänzungsbeihilfen und das Sterbegeld gemäß § 2 a), b) und c) durch einen Beitrag in Höhe von Euro 10,00 je Angestellten und Monat bzw. bei kürzerer Dauer des Arbeitsverhältnisses als 1 Monat in Höhe von Euro 0,46 je Tag aufgebracht.

§ 4

Verhältnis zu betrieblichen Altersversorgungen

Die Ergänzungsbeihilfen können auf Leistungen aus betrieblichen Altersversorgungen und betrieblichen Sterbegeldregelungen angerechnet werden.

§ 5

Versorgungsausgleich

Die Ergänzungsbeihilfen sind im Falle einer Ehescheidung schuldrechtlich auszugleichen. Eine interne Teilung findet auf Grund fehlender Ausgleichsreife nicht statt. Das ergänzende Sterbegeld ist keine Leistung der betrieblichen Altersversorgung und ist daher nicht auszugleichen.

§ 6

Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2012 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von 6 Monaten, jeweils zum 31. Dezember, erstmalig zum 31. Dezember 2015, gekündigt werden.

Anlage 70

(zu § 24 Absatz 2)

Tarifvertrag über eine ergänzende Alters- und Invalidenbeihilfe und ein ergänzendes Sterbegeld in der Steine- und Erden-Industrie sowie im Betonsteinhandwerk in Bayern, der Ziegelindustrie in Bayern vom 5. Juni 2001

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlich:

Das Land Bayern für alle unter Ziffer 3. fallenden Betriebe.

2. Persönlich:

a) Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben. Ausgenommen sind alle gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellte, die unterhalb der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt werden, wobei hier § 8 SGB IV in seiner jeweils gültigen Fassung gilt.

Ausgenommen sind die unter § 5 Abs. 2 Nr. 1 – 4 und Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes fallenden Personen.

b) Alle Auszubildenden.

3. Fachlich:

a) Beton- und Betonfertigteilwerke und Betonsteinhandwerk

Alle industriellen und handwerklichen Betriebe, die Betonwaren, Stahlbetonwaren, Porenbetonzeugnisse, Betonwerkstein und Betonfertigbauteile aller Art stationär zur überwiegenden Lieferung an nicht beteiligte Dritte herstellen. Werden die hergestellten Fertigbauteile dagegen zum überwiegenden Teil durch den herstellenden Betrieb selbst, einen anderen Betrieb desselben Unternehmens oder innerhalb von Unternehmenszusammenschlüssen – unbeschadet der gewählten Rechtsform – durch den Betrieb mindestens eines beteiligten Gesellschafters zur Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung oder Änderung von Bauwerken zusammengefügt oder eingebaut, so fällt der herstellende Betrieb nur dann unter diesen Tarifvertrag, wenn er Mitglied eines der vertragschließenden Verbände ist und entweder

1. bereits am 1. Mai 1974 dort Mitglied war

oder

2. nach dem 1. Mai 1974 als Niederlassung eines gemäß Ziffer 1. erfassten Verbandsmitglieds gegründet worden ist und sich mit seiner Betriebstätigkeit der Art nach im Rahmen der Betriebstätigkeit des Stammbetriebes hält

oder

3. nach dem 1. Mai 1974 gegründet und vor Ablauf eines Jahres nach der Produktionsaufnahme Mitglied eines der vertragschließenden Verbände geworden ist, ohne zuvor die Mitgliedschaft in einem Verband des Baugewerbes erworben zu haben

Ein Betrieb wird trotz Vorliegens der unter Ziffer 1. – 3. genannten Voraussetzungen nicht von diesem Tarifvertrag erfasst, wenn er vor dem 1. Mai 1974 zugleich Mitglied in einem Verband des Baugewerbes war und am 1. Mai 1974 die Rahmen- und Sozialkassentarifverträge des Baugewerbes für die Mehrzahl seiner Arbeitnehmer angewendet hat.

b) Feuerfest- und Steinzeugindustrie

Alle Betriebe der Feuerfest- und Steinzeugindustrie einschließlich der dazugehörenden Nebenbetriebe.

c) Kalk-, Edelputz-, Trockenmörtelindustrie und Terrazzomahlwerke

1. Alle zum Zwecke der Baustoffgewinnung betriebenen Graukalk-, Weißkalk- und Marmorkalkwerke, einschließlich der Edelputz- und Terrazzomahlwerke;

2. alle Kalk- und Mineralmahlwerke, deren Kalkerzeugnisse in der Industrie, in der Landwirtschaft oder zu chemischen Zwecken weitere Verwendung finden, einschließlich der Wiener Putzkalkwerke;

3. alle zu diesen Werken zum Zwecke der Gewinnung des Rohmaterials gehörenden Betriebe oder Betriebsabteilungen.

d) Leichtbauplatten-Industrie (ausgenommen Firma Heraklith)

Alle Betriebe, die Leichtbauplatten z.B. aus Holzwolle, Zellulose oder Holzabfällen mit Mineralien gebunden sowie technische Werkstoffe für Dichtungen, Isolierungen sowie Fassadenbaustoffe herstellen.

e) Naturstein- und Naturwerksteinindustrie mit den Gruppen:

Granitindustrie Bayerischer Wald

Granitwerkstein- und Schleiferei- sowie Pflastersteinbetrieben in Bayern

Marmorindustrie und Juramarmorindustrie

Natursteinindustrie in Bayern einschließlich betriebseigener Asphaltmischanlagen und der Herstellung von Steinwolle

Solnhofener-Naturstein-Platten-Industrie

f) Sand- und Kies-Industrie

Betriebe der gewerblichen Sand- und Kiesgewinnung, einschließlich von betriebseigenen Asphalt- und Teermischanlagen; ferner einschließlich der Nassbaggereien, die lediglich zur Gewinnung von Sand und Kies betrieben werden; ferner auch Nebenbetriebe und Fuhrunternehmen, die Sand und Kies überwiegend zu betriebsfremden Zwecken gewinnen.

g) Muschelkalk- und Sandsteinindustrie

h) Ziegelindustrie

Für alle Ziegelwerke, d.h. Betriebe und Betriebsabteilungen, in denen aus Lehm oder Ton Ziegel- und artverwandte Erzeugnisse hergestellt werden; dazu zählen Hohl- und Lochziegel, Leichtziegel, Klinker, Dachziegel, Drainrohre, Poroton, Blähton, vorgefertigte Bauteile u.a.

i) Recycling

Alle Betriebe, die mittels Recycling Produkte herstellen bzw. gewinnen und die den unter 3 a) bis h) genannten Fachbereichen zuzuordnen sind; dazu gehören auch Betriebe, die mittels Recycling Sand und Kies herstellen bzw. gewinnen.

§ 2

Ergänzungsbeihilfen

Beihilfeberechtigte, denen von der Zusatzversorgungskasse der Steine- und Erden-Industrie und des Betonsteinhandwerks VVaG, München, (im folgenden ZVK genannt), Leistungen aus dem Tarifvertrag über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe in der Steine- und Erden-Industrie sowie im Betonsteinhandwerk in Bayern vom 29. April 1970, in der Fassung vom 5. Juni 2001 (im folgenden TVA genannt), gewährt werden, haben gegen die ZVK zusätzlich Anspruch auf eine ergänzende Beihilfe nach Maßgabe nachstehender Bestimmungen:

a) Alle Beihilfeberechtigten mit einem Anspruch auf die volle Leistungshöhe gemäß § 5, III. 1. TVA erhalten eine Ergänzungsbeihilfe in folgender Höhe:

Bei Erfüllung einer Wartezeit

bis zu 240 Monaten DM 56,- monatlich

ab 240 Monaten DM 61,- monatlich

ab 330 Monaten DM 66,- monatlich

ab 440 Monaten DM 81,- monatlich.

Alle Beihilfeberechtigten mit einem Anspruch gemäß § 5, III., 2. u. 3. TVA erhalten eine Ergänzungsbeihilfe in folgender Höhe:

Bei Erfüllung einer Wartezeit

bis zu 240 Monaten DM 53,- monatlich

ab 240 Monaten DM 58,- monatlich

ab 330 Monaten DM 63,- monatlich

ab 440 Monaten DM 78,- monatlich.

b) Sind die Leistungsvoraussetzungen gemäß § 5, II. TVA erfüllt, so wird ein ergänzendes Sterbegeld einmalig in Höhe von DM 250,- bezahlt.

c) Besteht nur ein Teilanspruch auf Leistungen nach § 5, V. TVA, so kürzen sich die obigen Leistungen entsprechend.

d) Entfällt eine der Voraussetzungen zur Leistungsgewährung der Kasse gemäß dem TVA, so erlischt der Anspruch auf die Ergänzungsbeihilfe zum Ablauf des Kalendervierteljahres, in das das Ereignis fällt.

§ 3

Aufbringung der Mittel

a) Die Ergänzungsbeihilfen für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten

in Höhe von DM 20,- (Berechtigte gemäß § 5. III. 1. TVA)

beziehungsweise

in Höhe von DM 17,- (Berechtigte gemäß § 5. III. 2. u. 3. TVA)

werden auf Grund eines Beschlusses der Mitgliederversammlung unmittelbar aus der Rückstellung für Beitragsrückerstattung (Überschussbeteiligung) finanziert.

b) Die obige Beträge übersteigenden Ergänzungsbeihilfen für die gewerblichen Arbeitnehmer und das Sterbegeld in Höhe von DM 250,- werden durch einen Beitrag in Höhe von 0,475 % der Bruttolohnsumme finanziert.

Bruttolohnsumme ist der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zulegende und in die Lohnsteuerkarte einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal versteuert werden nach § 40 EStG.

Der Beitrag für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer wird der Bruttolohnsumme nicht hinzugerechnet.

Die Beitragsforderung wird auf Grund eines Beschlusses der Mitgliederversammlung der ZVK in dem Umfange aus der Rückstellung für die Beitragsrückerstattung (Überschussbeteiligung) befriedigt, als diese Mittel ausweist.

c) Für die Angestellten werden die die obigen Beträge übersteigenden Ergänzungsbeihilfen und das Sterbegeld gemäß § 2 a) und b) durch einen Beitrag in Höhe von DM 11,70 je Angestellten und Monat bzw. bei kürzerer Dauer des Arbeitsverhältnisses als 1 Monat in Höhe von DM 0,53 je Tag aufgebracht.

§ 4

Verhältnis zu betrieblichen Altersversorgungen

Die Ergänzungsbeihilfen können auf Leistungen aus betrieblichen Altersversorgungen und betrieblichen Sterbegeldregelungen angerechnet werden.

§ 5

Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2002 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von 6 Monaten, jeweils zum 31. Dezember, erstmalig zum 31. Dezember 2005, gekündigt werden.

Es tritt außer Kraft der Tarifvertrag vom 18. Februar 1993 TR.Nr. 4-12-11.

Die Tarifvertragsparteien stellen gemeinsam den Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit beim zuständigen Arbeitsministerium.

Verfahren für die Zusatzversorgung in der Steine- und Erden-Industrie, im Betonsteinhandwerk und in der Ziegelindustrie in Bayern

Anlage 71
(zu § 25 Absatz 1)

Tarifvertrag über das Verfahren für die Zusatzversorgung in der Steine- und Erden-Industrie, im Betonsteinhandwerk und in der Ziegelindustrie in Bayern vom 20. Januar 2012

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlich:

Das Land Bayern für alle unter Ziffer 3. fallenden Betriebe.

2. Persönlich:

a) Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben. Ausgenommen sind alle gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellte, die unterhalb der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt werden, wobei hier § 8 SGB IV in seiner jeweils gültigen Fassung gilt.

Ausgenommen sind die unter § 5 Abs. 2 Nr. 1 – 4 und Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes fallenden Personen.

b) Alle Auszubildenden.

3. Fachlich:

a) Beton- und Betonfertigteilwerke und Betonsteinhandwerk

Alle industriellen und handwerklichen Betriebe, die Betonwaren, Stahlbetonwaren, Porenbetonzeugnisse, Betonwerkstein und Betonfertigbauteile aller Art stationär zur überwiegenden Lieferung an nicht beteiligte Dritte herstellen. Werden die hergestellten Fertigbauteile dagegen zum überwiegenden Teil durch den herstellenden Betrieb selbst, einen anderen Betrieb desselben Unternehmens oder innerhalb von Unternehmenszusammenschlüssen – unbeschadet der gewählten Rechtsform – durch den Betrieb mindestens eines beteiligten Gesellschafters zur Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung oder Änderung von Bauwerken zusammengefügt oder eingebaut, so fällt der herstellende Betrieb nur dann unter diesen Tarifvertrag, wenn er Mitglied eines der vertragschließenden Verbände ist und entweder

1. bereits am 1. Juli 1999 dort Mitglied war

oder

2. nach dem 1. Juli 1999 als Niederlassung eines gemäß Ziffer 1. erfassten Verbandsmitglieds gegründet worden ist und sich mit seiner Betriebstätigkeit der Art nach im Rahmen der Betriebstätigkeit des Stammbetriebes hält

oder

3. nach dem 1. Juli 1999 gegründet und vor Ablauf eines Jahres nach der Produktionsaufnahme Mitglied eines der vertragschließenden Verbände geworden ist, ohne zuvor die Mitgliedschaft in einem Verband des Baugewerbes erworben zu haben.

Ein Betrieb wird trotz Vorliegens der unter Ziffer 3a) 1. – 3. genannten Voraussetzungen nicht von diesem Tarifvertrag erfasst, wenn er vor dem 1. Juli 1999 zugleich Mitglied in einem Verband des Baugewerbes war und am 1. Juli 1999 die Rahmen- und Sozialkassentarifverträge des Baugewerbes für die Mehrzahl seiner Arbeitnehmer angewendet hat.

b) Feuerfest- und Steinzeugindustrie

Alle Betriebe der Feuerfest- und Steinzeugindustrie einschließlich der dazugehörenden Nebenbetriebe.

c) Kalk-, Edelputz-, Trockenmörtelindustrie und Terrazzomahlwerke

1. Alle zum Zwecke der Baustoffgewinnung betriebenen Graukalk-, Weißkalk- und Marmorkalkwerke, einschließlich der Edelputz- und Terrazzomahlwerke;

2. alle Kalk- und Mineralmahlwerke, deren Kalkerzeugnisse in der Industrie, in der Landwirtschaft oder zu chemischen Zwecken weitere Verwendung finden, einschließlich der Wiener Putzkalkwerke;

3. alle zu diesen Werken zum Zwecke der Gewinnung des Rohmaterials gehörenden Betriebe oder Betriebsabteilungen.

d) Leichtbauplatten-Industrie (ausgenommen Firma Knauf Insulation GmbH, ehemals Heraklith)

Alle Betriebe, die Leichtbauplatten z.B. aus Holzwolle, Zellulose oder Holzabfällen mit Mineralien gebunden sowie technische Werkstoffe für Dichtungen, Isolierungen sowie Fassadenbaustoffe herstellen.

e) Naturstein- und Naturwerksteinindustrie mit den Gruppen:

Granitindustrie Bayerischer Wald

Granitwerkstein- und Schleiferei- sowie Pflastersteinbetrieben in Bayern

Marmorindustrie und Juramarmorindustrie

Natursteinindustrie in Bayern einschließlich betriebseigener Asphaltmischanlagen und der Herstellung von Steinwolle

Solnhofener-Naturstein-Platten-Industrie

f) Sand- und Kies-Industrie

Betriebe der gewerblichen Sand- und Kiesgewinnung, einschließlich von betriebseigenen Asphaltmischanlagen; ferner einschließlich der Nassbaggereien, die lediglich zur Gewinnung von Sand und Kies betrieben werden; ferner auch Nebenbetriebe und Fuhrunternehmen, die Sand und Kies überwiegend zu betriebsfremden Zwecken gewinnen.

g) Muschelkalk- und Sandsteinindustrie

h) Transportbetongewerbe

Herstellerebetriebe von Transportbeton und Transportbetonmörtel, die Betonmischungen, Transportbeton oder Fertigmörtel gewerbsmäßig herstellen und vertreiben sowie Betriebe, die Transportbeton und Transportbetonmörtel mittels Pumpen fördern.

i) Ziegelindustrie

Für alle Ziegelwerke, d.h. Betriebe und Betriebsabteilungen, in denen aus Lehm oder Ton Ziegel- und artverwandte Erzeugnisse hergestellt werden; dazu zählen Hohl- und Lochziegel, Leichtziegel, Klinker, Dachziegel, Drainrohre, Poroton, Blähton, vorgefertigte Bauteile u.a.

j) Recycling

Alle Betriebe, die mittels Recycling Produkte herstellen bzw. gewinnen und die den unter 3 a) bis i) genannten Fachbereichen zuzuordnen sind; dazu gehören auch Betriebe, die mittels Recycling Sand, Kies oder Transportbeton oder Transportbetonmörtel herstellen bzw. gewinnen.

§ 2

Verfahren

In Ausführung der Bestimmungen der §§ 4 und 8 des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe in der Steine- und Erden-Industrie, im Betonsteinhandwerk und der Ziegelindustrie in Bayern vom 20. Januar 2012 (TVA) wird für die Zusatzversorgung

in der Industrie der Steine und Erden, im Betonsteinhandwerk und in der Ziegelindustrie in Bayern

folgendes Verfahren festgelegt:

I.

1. Für jeden gewerblichen Arbeitnehmer, Angestellten und Auszubildenden, der am 1. Januar in einem Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis zu einem vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Betriebe steht, oder nach diesem Zeitpunkt ein solches begründet, ist vom Arbeitgeber für das laufende Kalenderjahr eine Lohn- bzw. Beitragsnachweiskarte für die Zusatzversorgung anzulegen, soweit der Arbeitnehmer nicht schon aus einem früheren Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis eine solche vorlegt. Die Lohn- bzw. Beitragsnachweiskarte besteht aus zwei Teilen (A und B); sie ist Bestandteil der Arbeitspapiere.

2. Die Lohn- bzw. Beitragsnachweiskarte ist dem Arbeitgeber auf dessen Anforderung von der Kasse für jeden Versicherten zur Verfügung zu stellen.

3. Der Arbeitgeber hat der Kasse den Namen des Versicherten, dessen Geburtsdatum und die Betriebskontonummer anzugeben.

4. Bei Beendigung des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses, spätestens mit Ablauf jedes Kalenderjahres, wenn das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis über diesen Zeitpunkt hinaus fort dauert, bescheinigt der Arbeitgeber auf Teil – A mit Durchschrift auf Teil B – unter Angabe seiner Betriebskontonummer – die Dauer der Beschäftigung mit genauen Daten.

Hinsichtlich der gewerblichen Arbeitnehmer und der Auszubildenden ist außerdem die Höhe des während dieser Zeit erzielten lohnsteuerpflichtigen Bruttolohnes (das ist der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zulegende und in die elektronische Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge) zu melden.

Mit der ordnungsgemäßen Eintragung hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung gegenüber dem Arbeitnehmer erfüllt.

5. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber die Teile A und B mit den Arbeitspapieren dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Bei Fortdauer des Arbeitsverhältnisses über den 31. Dezember des Jahres hinaus, hat der Arbeitgeber bis zum 15. Februar den Teil B an die Kasse einzusenden und den Teil A dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Der Arbeitnehmer hat den Empfang der Lohn- bzw. Beitragsnachweiskarte zu bescheinigen – Teil A der Lohn- bzw. Beitragsnachweiskarte bleibt im Besitz des Arbeitnehmers.

II.

1. Der Arbeitgeber hat zur Aufbringung der Mittel für die gewerblichen Arbeitnehmer und alle Auszubildenden einen Betrag von 0,82 % der Bruttolohnsumme an die Kasse abzuführen.

Bruttolohn ist der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zulegende und in die elektronische Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal versteuert werden nach § 40 EStG.

Der Beitrag für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer wird der Bruttolohnsumme nicht hinzugerechnet.

2. Der Arbeitgeber hat zur Aufbringung der Mittel für die vom Tarifvertrag erfassten Angestellten pro Monat an die ZVK einen Gesamtbetrag von Euro 17,99 für jeden Angestellten zu bezahlen, solange ein Beschäftigungsverhältnis existiert, unabhängig von einer Gehaltszahlung.

Bei kürzerer Dauer des Arbeitsverhältnisses (Eintritt, Austritt) als 1 Monat ist ein anteiliger Beitrag an die Kasse zu zahlen, wobei für jeden gehaltszahlungspflichtigen Arbeitstag Euro 0,83 anzusetzen sind.

3. Mit der ordnungsgemäßen Abführung des vorstehend unter 1. und 2. festgelegten Betrages an die Kasse hat der Arbeitgeber seine Verpflichtungen zur Beitragszahlung erfüllt.

4. Der Kasse sind monatlich oder 4- bzw. 5 wöchentlich jeweils drei Tage nach Lohn- bzw. Gehaltszahlung, spätestens aber bis zum 15. des folgenden Monats, auf einem Formblatt die Anzahl der Angestellten und hinsichtlich der gewerblichen Arbeitnehmer und aller Auszubildenden die Bruttolohnsumme (1.) für den vorerwähnten Zeitraum zu melden. Auf dem Formblatt hat der Arbeitgeber außerdem anzugeben:

- a) Name und Anschrift des Arbeitgebers sowie seine Betriebskontonummer bei der Kasse.
- b) Gesamtbetrag der für den Monat bzw. 4 bzw. 5 Wochen fällig gewordenen Beiträge.

Das Formblatt ist zu unterschreiben.

Arbeitgeber, die sonst regelmäßig Arbeitnehmer beschäftigen, haben für Monate, für die keine Beiträge anfallen, bis zum 15. des nächsten Monats auf dem Formblatt Fehlanzeige zu erstatten.

Die Beiträge sind monatlich oder 4- bzw. 5 wöchentlich, spätestens bis zum 15. des folgenden Monats an die Kasse einzuzahlen.

5. Der Arbeitgeber versteuert den Beitrag pauschal nach §§ 40 b, 52 Abs. 52b EStG; eine Übertragung der entrichteten Steuer auf den Arbeitnehmer ist unwirksam.

III.

1. Der Antrag auf Gewährung einer Leistung ist vom Empfangsberechtigten schriftlich auf einem Vordruck unter Beantwortung der dort gestellten Fragen und unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen zu stellen.

2. Dem Antrag auf Gewährung einer Leistung sind außer den nach Abschnitt II. erforderlichen Unterlagen über den Nachweis der Wartezeiten beizufügen:

- a) Für die Beihilfe zur Altersrente der Rentenbescheid des Versicherungsträgers;
- b) für die Beihilfe zur Altersrente gem. § 33 Abs. 2 Nr. 4 bis 6 SGB VI und zu Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit der Rentenbescheid des Versicherungsträgers, aus dem hervorgeht, dass und von welchem Zeitpunkt an der Versicherte Anspruch auf eine gesetzliche Rente hat;
- c) für die Beihilfen zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung der Rentenbescheid, aus dem sich eine Erwerbsminderung von mindestens 50 v.H. ergibt;
- d) für das Sterbegeld, das für Todesfälle, die vor dem 1. September 2011 eingetreten sind, gezahlt wird, die Sterbeurkunde für den Versicherten.

3. Beantragt der Versicherte eine Wartezeitanrechnung nach § 5 Abschnitt II Ziffer 1 d) TVA, so hat er einen Bescheid der betreffenden Zusatzversorgungskasse über die Festsetzung oder Ablehnung von Leistungen und über die dort anerkannte Wartezeit vorzulegen. Dies gilt entsprechend für den Antrag auf Sterbegeld, das für Todesfälle, die vor dem 1. September 2011 eingetreten sind, gezahlt wird.

4. Jeder Empfänger von Beihilfe zur Altersrente gem. § 33 Abs. 2 Nr. 2 bis 6 SGB VI und zu Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit hat jedes Jahr unaufgefordert das Fortbestehen seines Rentenanspruchs nachzuweisen.

Der Nachweis erfolgt durch Vorlage der entsprechenden Unterlagen bei der Kasse unmittelbar nach Erhalt des Renten- bzw. Renten Anpassungsbescheides.

Erfolgt in einzelnen Kalenderjahren infolge gesetzlicher Sonderregelung keine Renten Anpassung, so ist der Nachweis durch andere geeignete Unterlagen zu erbringen.

5. Jeder Empfänger von Beihilfe hat im ersten Kalendervierteljahr einen Lebensnachweis zu erbringen.

6. Werden die verlangten Nachweise innerhalb einer von der Kasse gesetzten Frist nicht oder nicht vollständig erbracht, so ruht die Beihilfezahlung. Werden die Nachweise später erbracht, so wird nachgezahlt.

7. Ereignisse, die auf die Gewährung oder Bemessung der Beihilfe von Einfluss sind, müssen der Kasse sofort angezeigt werden.

8. Zu Unrecht gewährte Leistungen werden von der Kasse zurückgefordert.

9. Bei Ansprüchen auf Beihilfe nach § 5 Abschnitt III Ziffer 3 TVA, die

a) in den von § 1 Ziffer 3 a) bis h) erfassten Betrieben mit Ausnahme der Trockenmörtel-Industrie (siehe d) hinsichtlich der gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden nach dem 31. Dezember 1974

b) in den von § 1 Ziffer 3 i) erfassten Betrieben hinsichtlich der gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden nach dem 30. Juni 1976

c) in den von § 1 Ziffer 3 erfassten Betrieben hinsichtlich der Angestellten und Auszubildenden nach dem 31. Dezember 1978

d) in den von § 1 Ziffer 3 c) erfassten Betrieben der Trockenmörtel-Industrie hinsichtlich der gewerblichen Arbeitnehmer, Angestellten und Auszubildenden nach dem 31. Dezember 1989

geltend gemacht werden, erfolgt eine Leistungsgewährung erst vom Zeitpunkt der Antragstellung an, sofern alle übrigen Voraussetzungen für eine Leistungsgewährung gegeben sind.

IV.

Soweit die vorstehenden Bestimmungen technische Verfahrensvorschriften beinhalten, ist die Zusatzversorgungskasse befugt, solche Bestimmungen zu treffen, die durch eine Vereinfachung des Verfahrens die günstigsten Wirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewährleisten.

§ 3

Vertragsdauer

Der Verfahrenstarifvertrag trat

a) für die gewerblichen Arbeitnehmer einschließlich Auszubildenden

der in § 1 Ziffer 3 a)-f) und h) genannten Industrien am 1. Oktober 1970

der in § 1 Ziffer 3 g) genannten Industrie am 1. Januar 1971

der Ziegelindustrie am 1. Januar 1974

b) für die Angestellten einschließlich Auszubildenden im gesamten Geltungsbereich am 1. Januar 1977

c) für die gewerblichen Arbeitnehmer einschließlich Auszubildenden sowie Angestellten der Recycling-Industrie am 1. Januar 1988

in Kraft.

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2012 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von 6 Monaten, jeweils zum 31. Dezember, erstmalig zum 31. Dezember 2015 gekündigt werden.

Tarifvertrag über das Verfahren für die Zusatzversorgung in der Steine- und Erden-Industrie sowie im Betonsteinhandwerk in Bayern, der Ziegelindustrie in Bayern vom 5. Juni 2001

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlich:

Das Land Bayern für alle unter Ziffer 3. fallenden Betriebe.

2. Persönlich:

a) Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben. Ausgenommen sind alle gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellte, die unterhalb der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt werden, wobei hier § 8 SGB IV in seiner jeweils gültigen Fassung gilt.

Ausgenommen sind die unter § 5 Abs. 2 Nr. 1 – 4 und Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes fallenden Personen.

b) Alle Auszubildenden.

3. Fachlich:

a) Beton- und Betonfertigteilwerke und Betonsteinhandwerk

Alle industriellen und handwerklichen Betriebe, die Betonwaren, Stahlbetonwaren, Porenbetonzeugnisse, Betonwerkstein und Betonfertigbauteile aller Art stationär zur überwiegenden Lieferung an nicht beteiligte Dritte herstellen. Werden die hergestellten Fertigbauteile dagegen zum überwiegenden Teil durch den herstellenden Betrieb selbst, einen anderen Betrieb desselben Unternehmens oder innerhalb von Unternehmenszusammenschlüssen – unbeschadet der gewählten Rechtsform – durch den Betrieb mindestens eines beteiligten Gesellschafters zur Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung oder Änderung von Bauwerken zusammengefügt oder eingebaut, so fällt der herstellende Betrieb nur dann unter diesen Tarifvertrag, wenn er Mitglied eines der vertragschließenden Verbände ist und entweder

1. bereits am 1. Mai 1974 dort Mitglied war

oder

2. nach dem 1. Mai 1974 als Niederlassung eines gemäß Ziffer 1. erfassten Verbandsmitglieds gegründet worden ist und sich mit seiner Betriebstätigkeit der Art nach im Rahmen der Betriebstätigkeit des Stammbetriebes hält

oder

3. nach dem 1. Mai 1974 gegründet und vor Ablauf eines Jahres nach der Produktionsaufnahme Mitglied eines der vertragschließenden Verbände geworden ist, ohne zuvor die Mitgliedschaft in einem Verband des Baugewerbes erworben zu haben

Ein Betrieb wird trotz Vorliegens der unter Ziffer 1. – 3. genannten Voraussetzungen nicht von diesem Tarifvertrag erfasst, wenn er vor dem 1. Mai 1974 zugleich Mitglied in einem Verband des Baugewerbes war und am 1. Mai 1974 die Rahmen- und Sozialkassentarifverträge des Baugewerbes für die Mehrzahl seiner Arbeitnehmer angewendet hat.

b) Feuerfest- und Steinzeugindustrie

Alle Betriebe der Feuerfest- und Steinzeugindustrie einschließlich der dazugehörenden Nebenbetriebe.

c) Kalk-, Edelputz-, Trockenmörtelindustrie und Terrazzomahlwerke

1. Alle zum Zwecke der Baustoffgewinnung betriebenen Graukalk-, Weißkalk- und Marmorkalkwerke, einschließlich der Edelputz- und Terrazzomahlwerke;

2. alle Kalk- und Mineralmahlwerke, deren Kalkerzeugnisse in der Industrie, in der Landwirtschaft oder zu chemischen Zwecken weitere Verwendung finden, einschließlich der Wiener Putzkalkwerke;

3. alle zu diesen Werken zum Zwecke der Gewinnung des Rohmaterials gehörenden Betriebe oder Betriebsabteilungen.

d) Leichtbauplatten-Industrie (ausgenommen Firma Heraklith)

Alle Betriebe, die Leichtbauplatten z.B. aus Holzwolle, Zellulose oder Holzabfällen mit Mineralien gebunden sowie technische Werkstoffe für Dichtungen, Isolierungen sowie Fassadenbaustoffe herstellen.

e) Naturstein- und Naturwerksteinindustrie mit den Gruppen:

Granitindustrie Bayerischer Wald

Granitwerkstein- und Schleiferei- sowie Pflastersteinbetrieben in Bayern

Marmorindustrie und Juramarmorindustrie

Natursteinindustrie in Bayern einschließlich betriebseigener Asphaltmischanlagen und der Herstellung von Steinwolle

Solnhofener-Naturstein-Platten-Industrie

f) Sand- und Kies-Industrie

Betriebe der gewerblichen Sand- und Kiesgewinnung, einschließlich von betriebseigenen Asphalt- und Teermischanlagen; ferner einschließlich der Nassbaggereien, die lediglich zur Gewinnung von Sand und Kies betrieben werden; ferner auch Nebenbetriebe und Fuhrunternehmungen, die Sand und Kies überwiegend zu betriebsfremden Zwecken gewinnen.

g) Muschelkalk- und Sandsteinindustrie

h) Ziegelindustrie

Für alle Ziegelwerke, d.h. Betriebe und Betriebsabteilungen, in denen aus Lehm oder Ton Ziegel- und artverwandte Erzeugnisse hergestellt werden; dazu zählen Hohl- und Lochziegel, Leichtziegel, Klinker, Dachziegel, Drainrohre, Poroton, Blähton, vorgefertigte Bauteile u.a.

i) Recycling

Alle Betriebe, die mittels Recycling Produkte herstellen bzw. gewinnen und die den unter 3 a) bis h) genannten Fachbereichen zuzuordnen sind; dazu gehören auch Betriebe, die mittels Recycling Sand und Kies herstellen bzw. gewinnen.

§ 2

Verfahren

In Ausführung der Bestimmungen der §§ 4 und 8 des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe in der Steine- und Erden-Industrie sowie im Betonsteinhandwerk in Bayern vom 29. April 1970 in der Fassung vom 5. Juni 2001 (TVA) wird für die Zusatzversorgung

in der Industrie der Steine und Erden sowie im Betonsteinhandwerk in Bayern

der Ziegel-Industrie in Bayern

folgendes Verfahren festgelegt:

I.

1. Für jeden gewerblichen Arbeitnehmer, Angestellten und Auszubildenden, der am 1. Januar in einem Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis zu einem vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Betriebe steht oder nach diesem Zeitpunkt ein solches begründet, ist vom Arbeitgeber für das laufende Kalenderjahr eine Lohn- bzw. Beitragsnachweiskarte für die Zusatzversorgung anzulegen, soweit der Arbeitnehmer nicht schon aus einem früheren Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis eine solche vorlegt. Die Lohn- bzw. Beitragsnachweiskarte besteht aus zwei Teilen (A und B); sie ist Bestandteil der Arbeitspapiere.

2. Die Lohn- bzw. Beitragsnachweiskarte ist dem Arbeitgeber auf dessen Anforderung von der Kasse für jeden Versicherten zur Verfügung zu stellen.

3. Der Arbeitgeber hat der Kasse den Namen des Versicherten, dessen Geburtsdatum und die Betriebskontennummer anzugeben.

4. Bei Beendigung des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses, spätestens mit Ablauf jedes Kalenderjahres, wenn das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis über diesen Zeitpunkt hinaus fort dauert, bescheinigt der Arbeitgeber auf Teil – A mit Durchschrift auf Teil B – unter Angabe seiner Betriebskontennummer – die Dauer der Beschäftigung mit genauen Daten.

Hinsichtlich der gewerblichen Arbeitnehmer und der Auszubildenden ist außerdem die Höhe des während dieser Zeit erzielten lohnsteuerpflichtigen Bruttolohnes (das ist der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zulegende und in die Lohnsteuerkarte einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge) zu melden.

Mit der ordnungsgemäßen Eintragung hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung gegenüber dem Arbeitnehmer erfüllt.

5. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber die Teile A und B mit den Arbeitspapieren dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Bei Fortdauer des Arbeitsverhältnisses über den 31. Dezember des Jahres hinaus, hat der Arbeitgeber bis zum 15. Februar den Teil B an die Kasse einzusenden und den Teil A dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Der Arbeitnehmer hat den Empfang der Lohn- bzw. Beitragsnachweiskarte zu bescheinigen – Teil A der Lohn- bzw. Beitragsnachweiskarte bleibt im Besitz des Arbeitnehmers.

II.

1. Der Arbeitgeber hat zur Aufbringung der Mittel für die gewerblichen Arbeitnehmer und alle Auszubildenden einen Betrag von 0,57 % der Bruttolohnsumme an die Kasse abzuführen.

Bruttolohnsumme ist der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zulegende und in die Lohnsteuerkarte einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal versteuert werden nach § 40 EStG.

Der Beitrag für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer wird der Bruttolohnsumme nicht hinzugerechnet.

2. Der Arbeitgeber hat zur Aufbringung der Mittel für die vom Tarifvertrag erfassten Angestellten pro Monat an die ZVK einen Gesamtbetrag von DM 25,40 für jeden Angestellten zu bezahlen, solange ein Beschäftigungsverhältnis existiert, unabhängig von einer Gehaltszahlung.

Bei kürzerer Dauer des Arbeitsverhältnisses (Eintritt, Austritt) als 1 Monat ist ein anteiliger Beitrag an die Kasse zu zahlen, wobei für jeden gehaltszahlungspflichtigen Arbeitstag DM 1,17 anzusetzen sind.

3. Mit der ordnungsgemäßen Abführung des vorstehend unter 1. und 2. festgelegten Betrages an die Kasse hat der Arbeitgeber seine Verpflichtungen zur Beitragszahlung erfüllt.

4. Der Kasse sind monatlich oder 4- bzw. 5 wöchentlich jeweils drei Tage nach Lohn- bzw. Gehaltszahlung, spätestens aber bis zum 15. des folgenden Monats, auf einem Formblatt die Anzahl der Angestellten und hinsichtlich der gewerblichen Arbeitnehmer und aller Auszubildenden die Bruttolohnsumme (1.) für den vorerwähnten Zeitraum zu melden. Auf dem Formblatt hat der Arbeitgeber außerdem anzugeben:

a) Name und Anschrift des Arbeitgebers sowie seine Betriebskontonummer bei der Kasse.

b) Gesamtbetrag der für den Monat bzw. 4 bzw. 5 Wochen fällig gewordenen Beiträge.

Das Formblatt ist zu unterschreiben.

Arbeitgeber, die sonst regelmäßig Arbeitnehmer beschäftigen, haben für Monate, für die keine Beiträge anfallen, bis zum 15. des nächsten Monats auf dem Formblatt Fehlanzeige zu erstatten.

Die Beiträge sind monatlich oder 4- bzw. 5 wöchentlich, spätestens bis zum 15. des folgenden Monats an die Kasse einzuzahlen.

5. Der Arbeitgeber versteuert den Beitrag pauschal nach § 40 b EStG; eine Übertragung der entrichteten Steuer auf den Arbeitnehmer ist unwirksam.

III.

1. Der Antrag auf Gewährung einer Leistung ist vom Empfangsberechtigten schriftlich auf einem Vordruck unter Beantwortung der dort gestellten Fragen und unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen zu stellen.

2. Dem Antrag auf Gewährung einer Leistung sind außer den nach Abschnitt II. erforderlichen Unterlagen über den Nachweis der Wartezeiten beizufügen:

a) Für die Beihilfe zur Altersrente der Rentenbescheid des Versicherungsträgers;

b) für die Beihilfe zur Altersrente gem. § 33 Abs. 2 Nr. 4 bis 6 SGB VI und zu Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit der Rentenbescheid des Versicherungsträgers, aus dem hervorgeht, dass und von welchem Zeitpunkt an der Versicherte Anspruch auf eine gesetzliche Rente hat;

c) für die Beihilfen zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung der Rentenbescheid, aus dem sich eine Erwerbsminderung von mindestens 50 v.H. ergibt;

d) für das Sterbegeld die Sterbeurkunde für den Versicherten.

3. Beantragt der Versicherte eine Wartezeitanrechnung nach § 5, II, 1 d) TVA, so hat er einen Bescheid der betreffenden Zusatzversorgungskasse über die Festsetzung oder Ablehnung von Leistungen und über die dort anerkannte Wartezeit vorzulegen. Dies gilt entsprechend für den Antrag auf Sterbegeld.

4. Jeder Empfänger von Beihilfe zur Altersrente gem. § 33 Abs. 2 Nr. 2 bis 6 SGB VI und zu Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit hat jedes Jahr unaufgefordert das Fortbestehen seines Rentenanspruchs nachzuweisen.

Der Nachweis erfolgt durch Vorlage der entsprechenden Unterlagen bei der Kasse unmittelbar nach Erhalt des Renten- bzw. Renten Anpassungsbescheides.

Erfolgt in einzelnen Kalenderjahren infolge gesetzlicher Sonderregelung keine Renten Anpassung, so ist der Nachweis durch andere geeignete Unterlagen zu erbringen.

5. Jeder Empfänger von Beihilfe hat im ersten Kalendervierteljahr einen Lebensnachweis zu erbringen.

6. Werden die verlangten Nachweise innerhalb einer von der Kasse gesetzten Frist nicht oder nicht vollständig erbracht, so ruht die Beihilfezahlung. Werden die Nachweise später erbracht, so wird nachgezahlt.

7. Ereignisse, die auf die Gewährung oder Bemessung der Beihilfe von Einfluss sind, müssen der Kasse sofort angezeigt werden.

8. Zu Unrecht gewährte Leistungen werden von der Kasse zurückgefordert.

9. Bei Ansprüchen auf Beihilfe nach § 5 III. Ziff. 3 (TVA), die

a) in den von § 1 Ziffer 3 a) bis g) erfassten Betrieben mit Ausnahme der Trockenmörtel-Industrie (siehe d)) hinsichtlich der gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden nach dem 31. Dezember 1974

b) in den von § 1 Ziffer 3 h) erfassten Betrieben hinsichtlich der gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden nach dem 30. Juni 1976

c) in den von § 1 Ziffer 3 erfassten Betrieben hinsichtlich der Angestellten und Auszubildenden nach dem 31. Dezember 1978

d) in den von § 1 Ziffer 3 c) erfassten Betrieben der Trockenmörtel-Industrie hinsichtlich der gewerblichen Arbeitnehmer, Angestellten und Auszubildenden nach dem 31. Dezember 1989 geltend gemacht werden, erfolgt eine Leistungsgewährung erst vom Zeitpunkt der Antragstellung an, sofern alle übrigen Voraussetzungen gegeben sind.

IV.

Soweit die vorstehenden Bestimmungen technische Verfahrensvorschriften beinhalten, ist die Zusatzversorgungskasse befugt, solche Bestimmungen zu treffen, die durch eine Vereinfachung des Verfahrens die günstigsten Wirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewährleisten.

§ 3

Vertragsdauer

Der Verfahrenstarifvertrag trat

a) für die gewerblichen Arbeitnehmer einschließlich Auszubildenden

der in § 1 Ziffer 3 a) – f) genannten Industrien am 1. Oktober 1970

der in § 1 Ziffer 3 g) genannten Industrie am 1. Januar 1971

der Ziegelindustrie am 1. Januar 1974

b) für die Angestellten einschließlich Auszubildenden im gesamten Geltungsbereich am 1. Januar 1977

c) für die gewerblichen Arbeitnehmer einschließlich Auszubildenden sowie Angestellten der Recycling-Industrie am 1. Januar 1988

in Kraft.

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2001 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von 6 Monaten, jeweils zum 31. Dezember, erstmalig zum 31. Dezember 2005 gekündigt werden.

Es treten außer Kraft der Tarifvertrag vom 18. Februar 1993 TR.Nr. 4-13-17.

Die Tarifvertragsparteien stellen gemeinsam den Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit beim zuständigen Arbeitsministerium.

Verfahren für die Zusatzversorgung der Wehrdienstleistenden in der Steine- und Erden-Industrie, im Betonsteinhandwerk und in der Ziegelindustrie in Bayern

Anlage 73
(zu § 26 Absatz 1)

Tarifvertrag über das Verfahren für die Zusatzversorgung der Wehrdienstleistenden in der Steine- und Erden-Industrie, im Betonsteinhandwerk und in der Ziegelindustrie in Bayern vom 20. Januar 2012

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlich:

Das Land Bayern für alle unter Ziffer 3. fallenden Betriebe.

2. Persönlich:

a) Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben. Ausgenommen sind alle gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellte, die unterhalb der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt werden, wobei hier § 8 SGB IV in seiner jeweils gültigen Fassung gilt.

Ausgenommen sind die unter § 5 Abs. 2 Nr. 1 – 4 und Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes fallenden Personen.

b) Alle Auszubildenden.

3. Fachlich:

a) Beton- und Betonfertigteilwerke und Betonsteinhandwerk

Alle industriellen und handwerklichen Betriebe, die Betonwaren, Stahlbetonwaren, Porenbetonzeugnisse, Betonwerkstein und Betonfertigbauteile aller Art stationär zur überwiegenden Lieferung an nicht beteiligte Dritte herstellen. Werden die hergestellten Fertigbauteile dagegen zum überwiegenden Teil durch den herstellenden Betrieb selbst, einen anderen Betrieb desselben Unternehmens oder innerhalb von Unternehmenszusammenschlüssen – unbeschadet der gewählten Rechtsform – durch den Betrieb mindestens eines beteiligten Gesellschafters zur Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung oder Änderung von Bauwerken zusammengefügt oder eingebaut, so fällt der herstellende Betrieb nur dann unter diesen Tarifvertrag, wenn er Mitglied eines der vertragschließenden Verbände ist und entweder

1. bereits am 1. Juli 1999 dort Mitglied war

oder

2. nach dem 1. Juli 1999 als Niederlassung eines gemäß Ziffer 1. erfassten Verbandsmitglieds gegründet worden ist und sich mit seiner Betriebstätigkeit der Art nach im Rahmen der Betriebstätigkeit des Stammbetriebes hält

oder

3. nach dem 1. Juli 1999 gegründet und vor Ablauf eines Jahres nach der Produktionsaufnahme Mitglied eines der vertragschließenden Verbände geworden ist, ohne zuvor die Mitgliedschaft in einem Verband des Baugewerbes erworben zu haben.

Ein Betrieb wird trotz Vorliegens der unter Ziffer 3a) 1. – 3. genannten Voraussetzungen nicht von diesem Tarifvertrag erfasst, wenn er vor dem 1. Juli 1999 zugleich Mitglied in einem Verband des Baugewerbes war und am 1. Juli 1999 die Rahmen- und Sozialkassentarifverträge des Baugewerbes für die Mehrzahl seiner Arbeitnehmer angewendet hat.

b) Feuerfest- und Steinzeugindustrie

Alle Betriebe der Feuerfest- und Steinzeugindustrie einschließlich der dazugehörenden Nebenbetriebe.

c) Kalk-, Edelputz-, Trockenmörtelindustrie und Terrazzomahlwerke

1. Alle zum Zwecke der Baustoffgewinnung betriebenen Graukalk-, Weißkalk- und Marmorkalkwerke, einschließlich der Edelputz- und Terrazzomahlwerke;

2. alle Kalk- und Mineralmahlwerke, deren Kalkerzeugnisse in der Industrie, in der Landwirtschaft oder zu chemischen Zwecken weitere Verwendung finden, einschließlich der Wiener Putzkalkwerke;

3. alle zu diesen Werken zum Zwecke der Gewinnung des Rohmaterials gehörenden Betriebe oder Betriebsabteilungen.

d) Leichtbauplatten-Industrie (ausgenommen Firma Knauf Insulation GmbH, ehemals Heraklith)

Alle Betriebe, die Leichtbauplatten z.B. aus Holzwolle, Zellulose oder Holzabfällen mit Mineralien gebunden sowie technische Werkstoffe für Dichtungen, Isolierungen sowie Fassadenbaustoffe herstellen.

e) Naturstein- und Naturwerksteinindustrie mit den Gruppen:

Granitindustrie Bayerischer Wald

Granitwerkstein- und Schleiferei- sowie Pflastersteinbetrieben in Bayern

Marmorindustrie und Juramarmorindustrie

Natursteinindustrie in Bayern einschließlich betriebseigener Asphaltmischanlagen und der Herstellung von Steinwolle

Solnhofener-Naturstein-Platten-Industrie

f) Sand- und Kies-Industrie

Betriebe der gewerblichen Sand- und Kiesgewinnung, einschließlich von betriebseigenen Asphaltmischanlagen; ferner einschließlich der Nassbaggereien, die lediglich zur Gewinnung von Sand und Kies betrieben werden; ferner auch Nebenbetriebe und Fuhrunternehmen, die Sand und Kies überwiegend zu betriebsfremden Zwecken gewinnen.

g) Muschelkalk- und Sandsteinindustrie

h) Transportbetongewerbe

Herstellerebetriebe von Transportbeton und Transportbetonmörtel, die Betonmischungen, Transportbeton oder Fertigmörtel gewerbsmäßig herstellen und vertreiben sowie Betriebe, die Transportbeton und Transportbetonmörtel mittels Pumpen fördern.

i) Ziegelindustrie

Für alle Ziegelwerke, d.h. Betriebe und Betriebsabteilungen, in denen aus Lehm oder Ton Ziegel- und artverwandte Erzeugnisse hergestellt werden; dazu zählen Hohl- und Lochziegel, Leichtziegel, Klinker, Dachziegel, Drainrohre, Poroton, Blähton, vorgefertigte Bauteile u.a.

j) Recycling

Alle Betriebe, die mittels Recycling Produkte herstellen bzw. gewinnen und die den unter 3 a) bis i) genannten Fachbereichen zuzuordnen sind; dazu gehören auch Betriebe, die mittels Recycling Sand, Kies oder Transportbeton oder Transportbetonmörtel herstellen bzw. gewinnen.

§ 2

Verfahren

In Ausführung der Bestimmungen des § 8 des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe in der Steine- und Erden-Industrie, im Betonsteinhandwerk und der Ziegelindustrie in Bayern vom 20. Januar 2012 (TVA) wird für jeden vom persönlichen Geltungsbereich erfassten Arbeitnehmer bei Einberufung zur Ableistung des Grundwehrdienstes, einer Wehrübung, oder bei freiwilliger Leistung des Wehrdienstes (nach §§ 54 ff WPflG i.V.m. Art. 1 u. 6 Wehrrechtsänderungsgesetz 2011) folgendes Verfahren für die Zusatzversorgung

in der Steine- und Erden- Industrie, im Betonsteinhandwerk und der Ziegelindustrie in Bayern

festgelegt:

I.

1. Die Lohn- bzw. Beitragsnachweiskarte des laufenden Kalenderjahres für die Zusatzversorgung ist abzuschließen und zu vermerken:

„Einberufung zur Bundeswehr“ oder „freiwilliger Wehrdienst“.

Dies geschieht auf der Lohnnachweiskarte in Spalte 4.

2. Teil B ist an die Zusatzversorgungskasse der Steine- und Erden-Industrie und des Betonsteinhandwerks VVaG, Die Bayerische Pensionskasse, nachstehend Kasse genannt, einzusenden, Teil A dem Arbeitnehmer auszuhandigen.

II.

1. Nach Abschluss der Lohn- bzw. Beitragsnachweiskarte hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis ruht, eine Beitragskarte (W) für die Zusatzversorgung anzulegen. Solange das Arbeitsverhältnis wegen Ableistung des Wehrdienstes ruht, ist für den Arbeitnehmer am 1. Januar eines jeden Kalenderjahres eine neue Beitragskarte (W) anzulegen. Die Beitragskarte (W) besteht aus zwei Teilen (A und B).

2. Die Beitragskarte ist dem Arbeitgeber auf dessen Anforderung von der Kasse für jeden Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen.

3. Bei Beendigung des Wehrdienstes, spätestens mit Ablauf jeden Kalenderjahres, wenn der Wehrdienst über diesen Zeitpunkt hinaus fort dauert, bescheinigt der Arbeitgeber auf Teil A – mit Durchschrift auf Teil B – unter Angabe seiner Betriebskontonummer bei der Kasse die Dauer des Wehrdienstes mit genauen Daten und der Höhe des während dieser Zeit an die Kasse abgeführten Betrages. Mit der ordnungsgemäßen Eintragung hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung dem Arbeitnehmer gegenüber erfüllt.

4. Bei Beendigung des Wehrdienstes vor Ablauf des Kalenderjahres hat der Arbeitgeber den Teil B an die Kasse einzusenden und den Teil A dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Bei Fortdauer des Wehrdienstes über den 31. De-

zember des Jahres hinaus hat der Arbeitgeber bis zum 15. Februar den Teil B an die Kasse einzusenden und Teil A dem Arbeitnehmer zuzusenden.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Teile A und B dem Arbeitnehmer mit den übrigen Arbeitspapieren auszuhändigen.

5. Der Arbeitgeber hat zur Aufbringung der Mittel für die tariflich festgelegten Leistungen der Zusatzversorgung für jeden zum Wehrdienst einberufenen oder freiwillig wehrdienstleistenden Arbeitnehmer einen Beitrag von Euro 30,68 für jedes volle Vierteljahr, bei kürzerer Dauer des Wehrdienstes für jeden vollen Monat Euro 10,23, für jeden Werktag Euro 0,36 an die Kasse abzuführen.

Mit der ordnungsgemäßen Abführung dieses Betrages an die Kasse hat der Arbeitgeber seine Verpflichtungen zur Beitragszahlung erfüllt.

Der Arbeitgeber versteuert den Beitrag pauschal nach §§ 40 b, 52 Abs. 52b EStG; eine Übertragung der entrichteten Steuer auf den Wehrpflichtigen oder freiwillig Wehrdienstleistenden ist unwirksam.

Stellt sich nach Ablauf eines Kalenderjahres heraus, dass dieser Betrag zu hoch oder zu niedrig ist, um die tariflich festgelegte Leistung zu decken, so hat auf Antrag einer der Tarifvertragsparteien für das nächste Kalenderjahr eine entsprechende Änderung zu erfolgen. Die Beiträge sind spätestens am 15. des ersten Monats eines jeden Kalendervierteljahres für das vorangegangene Vierteljahr zu Gunsten der Kasse einzuzahlen. Wird diese Zahlungsfrist nicht eingehalten, so sind die Beträge monatlich, spätestens am 15. des nächsten Monats, zu zahlen.

Der Kasse ist ebenfalls spätestens am 15. des ersten Monats eines Kalendervierteljahres auf einem Formblatt die Zahl der im vorangegangenen Kalendervierteljahr zum Wehrdienst einberufenen oder der freiwillig wehrdienstleistenden Arbeitnehmer und die Dauer des Wehrdienstes zu melden. Auf dem Formblatt hat der Arbeitgeber außerdem anzugeben:

- a) Name und Anschrift des Arbeitgebers sowie seine Betriebskontonummer,
- b) Gesamtbetrag der für das vorangegangene Kalendervierteljahr fällig gewordenen Beträge.

Das Formblatt ist zu unterschreiben.

6. Nach Entlassung aus dem Wehrdienst gelten für die Ausstellung der Lohn- bzw. Beitragsnachweiskarte des laufenden Kalendervierteljahres die Bestimmungen des Tarifvertrages über das Verfahren für die Zusatzversorgung in der Steine- und Erden-Industrie, im Betonsteinhandwerk und in der Ziegelindustrie in Bayern vom 20. Januar 2012.

III.

Soweit die vorstehenden Bestimmungen technische Verfahrensvorschriften enthalten, ist die Kasse befugt, solche Bestimmungen zu treffen, die durch eine Vereinfachung des Verfahrens die günstigsten Wirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewährleisten.

§ 3

Vertragsdauer

Der Verfahrenstarifvertrag für die Wehrpflichtigen trat

- a) für die gewerblichen Arbeitnehmer einschließlich Auszubildenden
der in § 1 Ziffer 3 a)-f) und h) genannten Industrien am 1. Oktober 1970
der in § 1 Ziffer 3 g) genannten Industrie am 1. Januar 1971
der Ziegelindustrie am 1. Januar 1974
 - b) für die Angestellten einschließlich Auszubildenden im gesamten Geltungsbereich am 1. Januar 1977
 - c) für die gewerblichen Arbeitnehmer einschließlich Auszubildenden sowie Angestellten der Recycling-Industrie am 1. Januar 1988
- in Kraft.

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2012 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von 6 Monaten, jeweils zum 31. Dezember, erstmalig zum 31. Dezember 2015 gekündigt werden.

Anlage 74

(zu § 26 Absatz 2)

Tarifvertrag über das Verfahren für die Zusatzversorgung der Wehrpflichtigen in der Steine- und Erden-Industrie sowie im Betonsteinhandwerk in Bayern, der Ziegel-Industrie in Bayern vom 5 Juni 2001

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlich:

Das Land Bayern für alle unter Ziffer 3. fallenden Betriebe.

2. Persönlich:

a) Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben. Ausgenommen sind alle gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellte, die unterhalb der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt werden, wobei hier § 8 SGB IV in seiner jeweils gültigen Fassung gilt.

Ausgenommen sind die unter § 5 Abs. 2 Nr. 1 – 4 und Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes fallenden Personen.

b) Alle Auszubildenden.

3. Fachlich:

a) Beton- und Betonfertigteilwerke und Betonsteinhandwerk

Alle industriellen und handwerklichen Betriebe, die Betonwaren, Stahlbetonwaren, Porenbetonzeugnisse, Betonwerkstein und Betonfertigbauteile aller Art stationär zur überwiegenden Lieferung an nicht beteiligte Dritte herstellen. Werden die hergestellten Fertigbauteile dagegen zum überwiegenden Teil durch den herstellenden Betrieb selbst, einen anderen Betrieb desselben Unternehmens oder innerhalb von Unternehmenszusammenschlüssen – unbeschadet der gewählten Rechtsform – durch den Betrieb mindestens eines beteiligten Gesellschafters zur Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung oder Änderung von Bauwerken zusammengefügt oder eingebaut, so fällt der herstellende Betrieb nur dann unter diesen Tarifvertrag, wenn er Mitglied eines der vertragschließenden Verbände ist und entweder

1. bereits am 1. Mai 1974 dort Mitglied war

oder

2. nach dem 1. Mai 1974 als Niederlassung eines gemäß Ziffer 1. erfassten Verbandsmitglieds gegründet worden ist und sich mit seiner Betriebstätigkeit der Art nach im Rahmen der Betriebstätigkeit des Stammbetriebes hält

oder

3. nach dem 1. Mai 1974 gegründet und vor Ablauf eines Jahres nach der Produktionsaufnahme Mitglied eines der vertragschließenden Verbände geworden ist, ohne zuvor die Mitgliedschaft in einem Verband des Baugewerbes erworben zu haben

Ein Betrieb wird trotz Vorliegens der unter Ziffer 1. – 3. genannten Voraussetzungen nicht von diesem Tarifvertrag erfasst, wenn er vor dem 1. Mai 1974 zugleich Mitglied in einem Verband des Baugewerbes war und am 1. Mai 1974 die Rahmen- und Sozialkassentarifverträge des Baugewerbes für die Mehrzahl seiner Arbeitnehmer angewendet hat.

b) Feuerfest- und Steinzeugindustrie

Alle Betriebe der Feuerfest- und Steinzeugindustrie einschließlich der dazugehörenden Nebenbetriebe.

c) Kalk-, Edelputz-, Trockenmörtelindustrie und Terrazzomahlwerke

1. Alle zum Zwecke der Baustoffgewinnung betriebenen Graukalk-, Weißkalk- und Marmorkalkwerke, einschließlich der Edelputz- und Terrazzomahlwerke;

2. alle Kalk- und Mineralmahlwerke, deren Kalkerzeugnisse in der Industrie, in der Landwirtschaft oder zu chemischen Zwecken weitere Verwendung finden, einschließlich der Wiener Putzkalkwerke;

3. alle zu diesen Werken zum Zwecke der Gewinnung des Rohmaterials gehörenden Betriebe oder Betriebsabteilungen.

d) Leichtbauplatten-Industrie (ausgenommen Firma Heraklith)

Alle Betriebe, die Leichtbauplatten z.B. aus Holzwolle, Zellulose oder Holzabfällen mit Mineralien gebunden sowie technische Werkstoffe für Dichtungen, Isolierungen sowie Fassadenbaustoffe herstellen.

e) Naturstein- und Naturwerksteinindustrie mit den Gruppen:

Granitindustrie Bayerischer Wald

Granitwerkstein- und Schleiferei- sowie Pflastersteinbetrieben in Bayern

Marmorindustrie und Juramarmorindustrie

Natursteinindustrie in Bayern einschließlich betriebseigener Asphaltmischanlagen und der Herstellung von Steinwolle

Solnhofener-Naturstein-Platten-Industrie

f) Sand- und Kies-Industrie

Betriebe der gewerblichen Sand- und Kiesgewinnung, einschließlich von betriebseigenen Asphalt- und Teermischanlagen; ferner einschließlich der Nassbaggereien, die lediglich zur Gewinnung von Sand und Kies betrieben werden; ferner auch Nebenbetriebe und Fuhrunternehmen, die Sand und Kies überwiegend zu betriebsfremden Zwecken gewinnen.

g) Muschelkalk- und Sandsteinindustrie

h) Ziegelindustrie

Für alle Ziegelwerke, d.h. Betriebe und Betriebsabteilungen, in denen aus Lehm oder Ton Ziegel- und artverwandte Erzeugnisse hergestellt werden; dazu zählen Hohl- und Lochziegel, Leichtziegel, Klinker, Dachziegel, Drainrohre, Poroton, Blähton, vorgefertigte Bauteile u.a.

i) Recycling

Alle Betriebe, die mittels Recycling Produkte herstellen bzw. gewinnen und die den unter 3 a) bis h) genannten Fachbereichen zuzuordnen sind; dazu gehören auch Betriebe, die mittels Recycling Sand und Kies herstellen bzw. gewinnen.

§ 2

Verfahren

In Ausführung der Bestimmungen des § 8 des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe in der Steine- und Erden-Industrie und im Betonsteinhandwerk in Bayern vom 29. April 1970, in der Fassung vom 5. Juni 2001 (TVA) wird für jeden vom persönlichen Geltungsbereich erfassten Arbeitnehmer bei Einberufung zur Ableistung des Grundwehrdienstes oder zu einer Wehrübung folgendes Verfahren für die Zusatzversorgung

in der Industrie der Steine und Erden sowie im Betonsteinhandwerk in Bayern

der Ziegel-Industrie in Bayern

festgelegt:

I.

1. Die Lohn- bzw. Beitragsnachweiskarte des laufenden Kalenderjahres für die Zusatzversorgung ist abzuschließen und zu vermerken:

„Einberufung zur Bundeswehr“.

Dies geschieht auf der Lohnnachweiskarte in Spalte 4.

2. Teil B ist an die Zusatzversorgungskasse der Steine- und Erden-Industrie und des Betonsteinhandwerks VVaG, München, nachstehend Kasse genannt, einzusenden, Teil A dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

II.

1. Nach Abschluss der Lohn- bzw. Beitragsnachweiskarte hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis ruht, eine Beitragskarte (W) für die Zusatzversorgung anzulegen. Solange das Arbeitsverhältnis wegen Ableistung des Wehrdienstes ruht, ist für den Arbeitnehmer am 1. Januar eines jeden Kalenderjahres eine neue Beitragskarte (W) anzulegen. Die Beitragskarte (W) besteht aus zwei Teilen (A und B).

2. Die Beitragskarte ist dem Arbeitgeber auf dessen Anforderung von der Kasse für jeden Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen.

3. Bei Beendigung des Wehrdienstes, spätestens mit Ablauf jeden Kalenderjahres, wenn der Wehrdienst über diesen Zeitpunkt hinaus fort dauert, bescheinigt der Arbeitgeber auf Teil A – mit Durchschrift auf Teil B – unter Angabe seiner Betriebskontonummer bei der Kasse die Dauer des Wehrdienstes mit genauen Daten und der Höhe des während dieser Zeit an die Kasse abgeführten Betrages. Mit der ordnungsgemäßen Eintragung hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung dem Arbeitnehmer gegenüber erfüllt.

4. Bei Beendigung des Wehrdienstes vor Ablauf des Kalenderjahres hat der Arbeitgeber den Teil B an die Kasse einzusenden und den Teil A dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Bei Fortdauer des Wehrdienstes über den 31. Dezember des Jahres hinaus hat der Arbeitgeber bis zum 15. Februar den Teil B an die Kasse einzusenden und Teil A dem Arbeitnehmer zuzusenden.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Teile A und B dem Arbeitnehmer mit den übrigen Arbeitspapieren auszuhändigen.

5. Der Arbeitgeber hat zur Aufbringung der Mittel für die tariflich festgelegten Leistungen der Zusatzversorgung für jeden zum Wehrdienst einberufenen Arbeitnehmer einen Beitrag von DM 60,- für jedes volle Vierteljahr, bei kürzerer Dauer des Wehrdienstes für jeden vollen Monat DM 20,-, für jeden Werktag DM -,70 an die Kasse abzuführen.

Mit der ordnungsgemäßen Abführung dieses Betrages an die Kasse hat der Arbeitgeber seine Verpflichtungen zur Beitragszahlung erfüllt.

Der Arbeitgeber versteuert den Beitrag pauschal nach § 40 b EStG; eine Übertragung der entrichteten Steuer auf den Wehrpflichtigen ist unwirksam.

Stellt sich nach Ablauf eines Kalenderjahres heraus, dass dieser Betrag zu hoch oder zu niedrig ist, um die tariflich festgelegte Leistung zu decken, so hat auf Antrag einer der Tarifvertragsparteien für das nächste Kalenderjahr eine entsprechende Änderung zu erfolgen. Die Beiträge sind spätestens am 15. des ersten Monats eines jeden Kalendervierteljahres für das vorangegangene Vierteljahr zu Gunsten der Kasse einzuzahlen. Wird diese Zahlungsfrist nicht eingehalten, so sind die Beträge monatlich, spätestens am 15. des nächsten Monats, zu zahlen.

Der Kasse ist ebenfalls spätestens am 15. des ersten Monats eines Kalendervierteljahres auf einem Formblatt die Zahl der im vorangegangenen Kalendervierteljahr zum Wehrdienst einberufenen Arbeitnehmer und die Dauer des Wehrdienstes zu melden. Auf dem Formblatt hat der Arbeitgeber außerdem anzugeben:

- a) Name und Anschrift des Arbeitgebers sowie seine Betriebskontonummer,
- b) Gesamtbetrag der für das vorangegangene Kalendervierteljahr fällig gewordenen Beträge.

Das Formblatt ist zu unterschreiben.

6. Nach Entlassung aus dem Wehrdienst gelten für die Ausstellung der Lohn- bzw. Beitragsnachweiskarte des laufenden Kalendervierteljahres die Bestimmungen des Tarifvertrages über das Verfahren für die Zusatzversorgung in der Steine- und Erden-Industrie und im Betonsteinhandwerk in Bayern vom 29. April 1970, in der Fassung vom 5. Juni 2001.

III.

Soweit die vorstehenden Bestimmungen technische Verfahrensvorschriften enthalten, ist die Kasse befugt, solche Bestimmungen zu treffen, die durch eine Vereinfachung des Verfahrens die günstigsten Wirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewährleisten.

§ 3

Vertragsdauer

Der Verfahrenstarifvertrag für die Wehrpflichtigen trat

- a) für die gewerblichen Arbeitnehmer einschließlich Auszubildenden

der in § 1 Ziffer 3 a)-f) genannten Industrien am 1. Oktober 1970

der in § 1 Ziffer 3 g) genannten Industrie am 1. Januar 1971

der Ziegelindustrie am 1. Januar 1974

- b) für die Angestellten einschließlich Auszubildenden im gesamten Geltungsbereich am 1. Januar 1977

- c) für die gewerblichen Arbeitnehmer einschließlich Auszubildenden sowie Angestellten der Recycling-Industrie am 1. Januar 1988

in Kraft.

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2001 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von 6 Monaten, jeweils zum 31. Dezember, erstmalig zum 31. Dezember 2005, gekündigt werden.

Es tritt außer Kraft der Tarifvertrag vom 18. Februar 1993 TR.Nr. 4-14-13.

Die Tarifvertragsparteien stellen gemeinsam den Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit beim zuständigen Arbeitsministerium.

Abschnitt 7 – Bäckerhandwerk

Aus- und Weiterbildung im Bäckerhandwerk

Anlage 75
(zu § 28)

Tarifvertrag über die Errichtung eines Förderungswerkes für die Beschäftigten des Deutschen Bäckerhandwerks vom 18. Dezember 2002

§ 1

Geltungsbereich

a) räumlich:

für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

b) fachlich:

für die Betriebe des Bäckerhandwerks, die überwiegend Brot, Brötchen, sonstiges Kleingebäck und Feine Backwaren aus Blätter-, Mürbe-, Biskuit- und Hefeteig herstellen und/oder vertreiben; ferner solche Betriebe, die in Verbindung mit den vorgenannt bezeichneten überwiegenden Tätigkeiten auch Torten und Desserts herstellen und/oder vertreiben.

c) persönlich:

für alle Arbeitnehmer der unter b) genannten Betriebe.

§ 2

Gemeinsame Einrichtung

Die Tarifvertragsparteien führen eine gemeinsame Einrichtung gem. § 4 Abs. 2 TVG mit dem Namen „Förderungswerk für die Beschäftigten des Deutschen Bäckerhandwerks e. V.“. Im Folgenden wird die Einrichtung „Förderungswerk“ genannt.

§ 3

Zweck des Förderungswerkes

Zweck des „Förderungswerkes“ ist es, ohne Begründung eines Rechtsanspruches aus den ihm nach § 4 zufließenden Mitteln der Bildung, insbesondere der Aus- und Weiterbildung dienende Maßnahmen zu bestreiten und insbesondere Beihilfen an Einrichtungen zur beruflichen und staatsbürgerlichen Bildung zu leisten.

Über die Förderung von Bildungseinrichtungen und Bildungsmaßnahmen im Rahmen der vorhandenen Mittel wird nach Maßgabe der Satzung entschieden.

§ 4

Aufbringung der Mittel

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, in jedem Kalenderjahr 1,1 Promille der Lohnsumme des Vorjahres, die von den dem Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften angeschlossenen Berufsgenossenschaften der Beitragsberechnung zu Grunde gelegt wird, an das „Förderungswerk“ zu zahlen. Schuldner ist der einzelne Arbeitgeber. Das „Förderungswerk“ erwirbt das Recht, diese Beiträge unmittelbar vom einzelnen Arbeitgeber zu fordern. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung der vollen Jahresbeiträge beginnt mit dem Zeitpunkt nach Erteilung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung dieses Tarifvertrages. Der Einzug der Beiträge wird in einem besonderen Verfahrenstarifvertrag geregelt; der Beitrag ist spätestens bis zum 30. Juni eines jeden Jahres zu zahlen.

§ 5

Leistungsbedingungen

1. Das „Förderungswerk“ unterstützt Einrichtungen zur beruflichen und staatsbürgerlichen Bildung.
2. Ansprüche aus diesem Tarifvertrag können weder verpfändet noch abgetreten werden.

§ 6

Kosten

Das „Förderungswerk“ trägt die Gründungskosten und die jeweils bei ihm anfallenden Verwaltungskosten.

§ 7

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand ist der Sitz der Einrichtung.

§ 8

Durchführung des Vertrages und Schiedsgericht

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gegenseitig die für die verfahrensmäßige Durchführung dieses Vertrages notwendige Hilfe und Unterstützung zu geben. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und Durchführung des Vertrages werden sie unverzüglich in Verhandlungen hierüber eintreten und versuchen, eine gütliche Einigung zu erzielen. Ist das nicht möglich, so kann jede Tarifvertragspartei ein Tarifschiedsgericht anrufen. Dieses entscheidet verbindlich. Das Nähere wird in einem besonderen Schiedsvertrag geregelt.

§ 9

Allgemeinverbindlicherklärung

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam die Allgemeinverbindlicherklärung dieses Vertrages zu beantragen.

§ 10

In-Kraft-Treten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt mit dem 1. Januar 2003 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Die Kündigung ist erstmals zum 31. Dezember 2015 zulässig.

Einzug der Beiträge für die Aus- und Weiterbildung im Bäckerhandwerk

Anlage 76
(zu § 29)

Verfahrenstarifvertrag zum Tarifvertrag über die Errichtung eines Förderungswerkes für die Beschäftigten des Deutschen Bäckerhandwerks vom 18. Dezember 2002

§ 1

Geltungsbereich

a) räumlich:

für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

b) fachlich:

für die Betriebe des Bäckerhandwerks, die überwiegend Brot, Brötchen, sonstiges Kleingebäck und Feine Backwaren aus Blätter-, Mürbe-, Biskuit- und Hefeteig herstellen und/oder vertreiben; ferner solche Betriebe, die in Verbindung mit den vorgenannt bezeichneten überwiegenden Tätigkeiten auch Torten und Desserts herstellen und/oder vertreiben.

c) persönlich:

für alle Arbeitnehmer der unter b) genannten Betriebe.

§ 2

Aufbringung der Mittel

In Ausführung der Bestimmungen des § 4 des Tarifvertrages über die Errichtung eines „Förderungswerkes für die Beschäftigten des Deutschen Bäckerhandwerks“ vom 18. Dezember 2002 hat jeder Arbeitgeber zur Aufbringung der Mittel einen Beitrag in einem vom Hundertsatz der Lohnsumme des jeweiligen Vorjahres, die von den dem Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften angeschlossenen Berufsgenossenschaften der Beitragsberechnung zu Grunde gelegt wird, zu zahlen. Der Beitrag zum „Förderungswerk“ beträgt 1,1 Promille.

§ 3

1. Die Beiträge werden vom „Förderungswerk“ oder einer anderen von den Tarifvertragsparteien benannten Stelle im Auftrage des „Förderungswerkes“ eingezogen.
2. Der Arbeitgeber erhält von dem „Förderungswerk“ die Höhe des errechneten Jahresbeitrages und den Zahlungstermin mitgeteilt.
3. Das „Förderungswerk“ ist berechtigt, die für die Errechnung der Jahresbeiträge erforderlichen Daten (Lohnsumme) bei der Berufsgenossenschaft oder einer anderen von den Tarifvertragsparteien benannten Stelle einzuholen, auch soweit dies im maschinellen Datenaustausch geschieht. Als Lohnsumme gilt für die Beitragsberechnung die Lohn- und Gehaltssumme des jeweiligen Betriebes.
4. Mit der ordnungsgemäßen Abführung der Beiträge hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung zur Beitragszahlung erfüllt.

§ 4

In-Kraft-Treten

Dieser Tarifvertrag tritt mit dem 1. Januar 2003 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Die Kündigung ist erstmals zum 31. Dezember 2015 zulässig.

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam die Allgemeinverbindlicherklärung dieses Tarifvertrages zu beantragen.

Abschnitt 8 – Brot- und Backwarenindustrie

Zusatzversorgung in der Brot- und Backwarenindustrie

Anlage 77

(zu § 31 Absatz 1)

Tarifvertrag über die Errichtung einer Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten in der Brot- und Backwarenindustrie vom 20. Februar 1970, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 28. Mai 2009

§ 1

Geltungsbereich

a) Räumlich:

Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin-West im Geltungsbereich des Grundgesetzes vor dem 3. Oktober 1990.

b) Fachlich:

1. Für Betriebe der Brot- und Backwarenindustrie, sowie Betriebe, die Brot- und Backwaren vertreiben und verkaufen (Verkaufsstellen), insbesondere für Mitglieder der Industrie- und Handelskammern mit Ausnahme der dem Revisionsverband Deutscher Konsumgenossenschaften angeschlossenen Unternehmen mit Bäckereien.
2. Erfasst werden auch solche Betriebe, die im Rahmen eines mit den unter Nr. 1 erfassten Betrieben bestehenden Zusammenschlusses – unbeschadet der gewählten Rechtsform – ausschließlich oder überwiegend für die angeschlossenen Betriebe nach Nr. 1, die kaufmännische Verwaltung, den Vertrieb, Planungsarbeiten, Laborarbeiten oder Prüfarbeiten übernehmen, soweit diese Betriebe nicht von einem speziellen Tarifvertrag erfasst werden.
3. Nicht erfasst werden Betriebe, die am 31. Dezember 2002 Beiträge zur Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten des Deutschen Bäckerhandwerks VVaG abgeführt haben. Dies gilt nicht für Betriebe, die durch einen Strukturwandel ihrer Produktion nach diesem Zeitpunkt die Voraussetzungen der Nr. 1 erfüllen.

c) Persönlich:

Für alle Arbeitnehmer der vom fachlichen Geltungsbereich erfassten Betriebe – ausgenommen sind Arbeitnehmer, die unterhalb der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze (§ 8 SGB IV) beschäftigt werden.

§ 2

Gemeinsame Einrichtung

Die Tarifvertragsparteien gründen eine gemeinsame Einrichtung gemäß § 4 Abs. 2 TVG mit dem Namen „Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten in der Brot- und Backwarenindustrie“ in der Rechtsform eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit im Sinne des Versicherungsaufsichtsgesetzes, im folgenden „Zusatzversorgungskasse“ genannt.

§ 3

Zweck der Zusatzversorgungskasse

Zweck der „Zusatzversorgungskasse“ ist es, aus den ihr gemäß § 4 zufließenden Mitteln Beihilfen zu zahlen zur vollen Erwerbsminderungsrente oder zur Altersrente im Sinne der sozialen Rentenversicherung.

§ 4

Aufbringung der Mittel

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, in jedem Kalenderjahr 0,66 % der Entgeltsummen des Vorjahres, die von den dem Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften angeschlossenen Berufsgenossenschaften für die Berechnung des Beitrages zur gesetzlichen Unfallversicherung zugrunde gelegt werden, an die „Zusatzversorgungskasse“ zu zahlen.

Schuldner ist der einzelne Arbeitgeber. Die „Zusatzversorgungskasse“ erwirbt das Recht, diese Beiträge unmittelbar von dem einzelnen Arbeitgeber zu fordern. Der Anspruch der „Zusatzversorgungskasse“ gegenüber dem einzelnen Arbeitgeber (Absatz 1) auf Zahlung der vollen Jahresbeiträge entsteht mit dem Inkrafttreten der Allgemeinverbindlichkeit dieses Tarifvertrages.

Fälligkeitstermin für die Beitragszahlung ist spätestens jeweils der 30. Juni eines Kalenderjahres.

Der Einzug der Beiträge wird in einem besonderen Verfahrenstarifvertrag geregelt, der Bestandteil dieses Tarifvertrages ist.

§ 5

Leistungsbedingungen

1. Die „Zusatzversorgungskasse“ gewährt an sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer (Versicherte), die bei Antragstellung eine ununterbrochene Beschäftigung in Betrieben der Brot- und Backwarenindustrie von mindestens 10 Jahren erreicht haben, Beihilfen zur vollen Erwerbsminderungs- oder Altersrente.

Eine Leistungspflicht der „Zusatzversorgungskasse“ tritt ein (Versicherungsfall), wenn ein Versicherter einen Tatbestand erfüllt, der einen gesetzlichen Rentenanspruch begründet, und er

- a) zum Erwerb von Ansprüchen nach Absatz 3 die Wartezeit gemäß § 5 Nr. 3 nachweist oder
- b) die Voraussetzungen der Unverfallbarkeit der Anwartschaft gemäß § 5 Nr. 4 erfüllt.

Die Beihilfenhöhe ergibt sich aus der nachfolgenden Staffelung:

- a) Ist der Versicherungsfall bis zum 31. Dezember 1991 eingetreten, so beträgt die Beihilfe ab 1. Januar 1997 Euro 32,24 pro Monat.

- b) Tritt der Versicherungsfall ab dem 1. Januar 1992 ein, beträgt die Beihilfe zur vollen Erwerbsminderungs- oder zur Altersrente

Euro 29,68 je Monat,

wenn der Versicherungsfall vor Vollendung des 61sten Lebensjahres des Arbeitnehmers eintritt;

Euro 31,20 je Monat,

wenn der Versicherungsfall nach Vollendung des 61sten Lebensjahres des Arbeitnehmers eintritt;

Euro 33,24 je Monat,

wenn der Versicherungsfall nach Vollendung des 62sten Lebensjahres des Arbeitnehmers eintritt;

Euro 35,80 je Monat,

wenn der Versicherungsfall nach Vollendung des 63sten Lebensjahres des Arbeitnehmers eintritt;

Euro 38,88 je Monat,

wenn der Versicherungsfall nach Vollendung des 64sten Lebensjahres des Arbeitnehmers eintritt;

Euro 41,96 je Monat,

wenn der Versicherungsfall nach Vollendung des 65sten Lebensjahres des Arbeitnehmers eintritt.

2. Zusätzlich zu dieser Beihilfe werden aus der Rückstellung für Beitragsrückerstattung

Euro 9,20/Monat

gezahlt.

Die Zahlung dieses Gewinnzuschlages erfolgt nur aufgrund eines Beschlusses der Mitgliederversammlung der Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten der Deutschen Brot- und Backwarenindustrie nach Genehmigung und im Rahmen der jeweiligen Befristung durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht.

3. Die Wartezeit nach Absatz 2 Buchst. a) ist erfüllt, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar vor Eintritt des Versicherungsfalles mindestens 10 Jahre ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis zu Betrieben der Brot- und Backwarenindustrie gestanden hat. In besonderen Fällen (Ausscheiden aus betrieblich bedingten und insbesondere gesundheitsbedingten Gründen), die sich auf die ununterbrochene Beschäftigungszeit beziehen, wird der Vorstand bevollmächtigt, auf dem Billigkeitswege zu entscheiden.

Als Unterbrechung gelten nicht folgende nachgewiesene Zeiten:

- a) Arbeitslosigkeit
- b) Bezug einer teilweisen Erwerbsminderungsrente
- c) in Betrieben des Bäckerhandwerks.

Die Zeiten werden jedoch bei der Berechnung der Wartezeit nicht mitgerechnet.

Für den Fall der Umwandlung einer Berufsunfähigkeits-/teilweisen Erwerbsminderungsrente in eine volle Erwerbsminderungsrente oder in die Altersrente muss die Wartezeit bis zum Beginn der Berufsunfähigkeits-/teilweisen Erwerbsminderungsrente erfüllt sein.

Scheidet ein Arbeitnehmer nach Vollendung der Wartezeit und vor Antragstellung aus einem Mitgliedsbetrieb aus, so behält er den vollen Beihilfeanspruch, wenn

- a) das Arbeitsverhältnis nach den Bedingungen des Vorruhestandsgesetzes beendet worden ist;
 - b) das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 55. Lebensjahres aus zwingenden Gründen (Insolvenz des Betriebes, Wegfall des Arbeitsplatzes o.ä.) beendet worden ist;
 - c) das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 55. Lebensjahres aus krankheitsbedingten Gründen beendet worden ist – das gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis vor Vollendung des 55. Lebensjahres beendet wurde und seitens des Sozialversicherungsträgers bei andauernder Krankheit des Arbeitnehmers innerhalb von drei vollen Kalenderjahren Berufsunfähigkeit/eine teilweise oder volle Erwerbsminderung festgestellt wurde.
4. Scheidet ein Arbeitnehmer aus einem Betrieb im Geltungsbereich der Zusatzversorgungskasse nach dem 21. Dezember 1974 und vor Eintritt des Versicherungsfalles aus, so behält er eine Anwartschaft auf den unverfallbaren

Teil der in § 5 Nr. 1 und 2 aufgeführten Beihilfe, wenn er bei seinem Ausscheiden aus dem Geltungsbereich der Kasse

bei Zusagen bis 31. Dezember 2000

a) das 35. Lebensjahr vollendet hat und

b) entweder die Versorgungszusage für ihn mindestens 10 Jahre bestanden hat oder der Beginn der Zugehörigkeit zu ein und demselben Betrieb der Brot- und Backwarenindustrie mindestens 12 Jahre zurückliegt und die Versorgungszusage für ihn mindestens 3 Jahre bestanden hat.

In diesen Fällen bleibt die Anwartschaft auch erhalten, wenn diese Zusage ab dem 1. Januar 2001 fünf Jahre bestanden hat und er bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 30. Lebensjahr vollendet hat.

Bei Zusagen ab 1. Januar 2001

behält der Arbeitnehmer die Anwartschaft auf die unverfallbare Teilbeihilfe, wenn er bei seinem Ausscheiden aus dem Geltungsbereich der Kasse

das 30. Lebensjahr vollendet und die Versorgungszusage für ihn mindestens 5 Jahre bestanden hat, und

bei Zusagen ab 1. Januar 2009

wenn er bei seinem Ausscheiden das 25. Lebensjahr vollendet und die Versorgungszusage für ihn mindestens 5 Jahre bestanden hat.

Im Übrigen sind bei der Bestimmung der unverfallbaren Anwartschaften die Vorschriften des Betriebsrentengesetzes zu beachten.

Als Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage gilt der Versicherungsbeginn, frühestens jedoch der Beginn der Betriebszugehörigkeit.

Der unverfallbare Teil der Beihilfe beträgt bei einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses in einem Betrieb der Brot- und Backwarenindustrie

nach 5 Jahren 20 v. H.

nach 10 Jahren 25 v. H.

nach 20 Jahren 50 v. H.

nach 30 Jahren 75 v. H.

der in § 5 Nr. 1 und 2 aufgeführten Beihilfe.

Bei der Berechnung ist die in § 5 Nr. 1 und 2 für den Versicherungsfall im Zeitpunkt des Ausscheidens aus einem Betrieb der Brot- und Backwarenindustrie geltende Leistungshöhe zugrunde zu legen.

5. Die „Zusatzversorgungskasse“ übernimmt als zuständige Kasse unverfallbare Teilansprüche, die gegenüber die „Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten des Deutschen Bäckerhandwerks“ geltend gemacht werden können, wenn der Versicherungsfall im Geltungsbereich der Brot- und Backwarenindustrie bis zum 31. Dezember 2007 eingetreten ist. Soweit eine solche Übernahme erfolgt, werden die unverfallbaren Teilansprüche aus der „Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten des Deutschen Bäckerhandwerks“ auf die Leistungen angerechnet.

In Fällen, in denen eine mehr als zwanzigjährige Beschäftigungszeit vorliegt, werden erworbene unverfallbare Teilansprüche aus einer Beschäftigung im Bäckerhandwerk bei der Leistungsberechnung auch nach dem 31. Dezember 2007 berücksichtigt.

Auf neu zu erwerbende Ansprüche sind im Geltungsbereich der „Zusatzversorgungskasse“ bereits erworbene Ansprüche anzurechnen.

Es werden in jedem Fall jedoch höchstens die Leistungen gemäß § 5 Nr. 1 des Tarifvertrages und einer etwaigen Zahlung aus der Rückstellung für Beitragsrückerstattung gewährt.

6. Scheidet ein Arbeitnehmer vor Eintritt des Versicherungsfalles aus dem Geltungsbereich der Zusatzversorgungskasse aus, ohne die Voraussetzung aus der Nr. 4 (unverfallbarer Teilanspruch) erfüllt zu haben, so endet das Versicherungsverhältnis mit Ausnahme der unter Nr. 3 geregelten Fälle zur „Zusatzversorgungskasse“. Eine Abfindung wird nicht gezahlt.

Ein erloschenes Versicherungsverhältnis lebt wieder auf, wenn der Arbeitnehmer erneut eine Tätigkeit im Geltungsbereich der Zusatzversorgungskasse aufnimmt.

Die Vorschrift der §§ 2 bis 5, 16, 27 und 28 des Betriebsrentengesetzes finden auf die Zusatzversorgungskasse keine Anwendung.

7. Die Nummern 1 – 6 finden auch Anwendung auf die in § 1 Buchstabe c) genannten Arbeitnehmer, die von einem durch diesen Tarifvertrag erfassten Betrieb in einen Betrieb im Sinne des § 1 Buchstabe b) (fachlicher Geltungsbereich) versetzt werden, der seinen Sitz in den Bundesländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen oder des Ostteiles des Landes Berlin hat.
8. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich als Mitglieder der Zusatzversorgungskasse, etwaige Überschüsse gem. § 7 der Anlage zu diesem Tarifvertrag (Satzung) nach Beschluss der Mitgliederversammlung zu verwenden. Die jeweilige Beihilfe wird vierteljährlich nachträglich gezahlt.

Im Übrigen gelten für die Anspruchsvoraussetzungen der Leistungsgewährung das Antragsverfahren und die Verwendung von Überschüssen der Zusatzversorgungskasse, die in der Anlage* zu diesem Tarifvertrag genannten Verfahrensvorschriften.

§ 6

Kosten

Die „Zusatzversorgungskasse“ trägt die Gründungskosten und die bei ihr anfallenden Verwaltungskosten.

§ 7

Auslage des Tarifvertrages

Der Tarifvertrag ist im Betrieb zur jederzeitigen Einsichtnahme durch die Arbeitnehmer/-innen auszulegen.

§ 8

Durchführung des Vertrages und Schiedsgericht

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gegenseitig die für die verfahrensmäßige Durchführung dieses Vertrages notwendige Hilfe und Unterstützung zu geben. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und Durchführung des Vertrages werden sie unverzüglich in Verhandlungen hierüber eintreten und versuchen, eine gütliche Einigung zu erzielen. Ist das nicht möglich, so kann jede Tarifvertragspartei ein Tarifschiedsgericht anrufen. Dieses entscheidet sodann verbindlich.

Das Nähere wird in einem besonderen Schiedsvertrag geregelt.

§ 9

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der „Zusatzversorgungskasse“ gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die „Zusatzversorgungskasse“ ist der Sitz der Einrichtung.

§ 10

Betriebliche Unterstützungseinrichtungen

Betriebliche Unterstützungseinrichtungen können die Leistungen der „Zusatzversorgungskasse“ auf ihre gleichartigen Leistungen anrechnen.

§ 11

Vertragsdauer und Kündigung

Der Ursprungstarifvertrag ist am 1. Januar 1970 in Kraft getreten.

Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Während der Laufzeit des Vertrages ist eine außerordentliche Kündigung nur aus wichtigen Gründen zulässig.

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, ihren ganzen Einfluss für die Durchführung dieses Vertrages geltend zu machen.

§ 12

Inkrafttreten

Dieser Änderungsstarifvertrag tritt mit dem 1. Januar 2006 in Kraft.

* Anhang 1 zu den Anlagen 77 bis 79

Anlage 78

(zu § 31 Absatz 2)

Tarifvertrag über die Errichtung einer Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten in der Brot- und Backwarenindustrie vom 20. Februar 1970, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 17. September 2008

§ 1

Geltungsbereich

a) Räumlich:

Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin-West im Geltungsbereich des Grundgesetzes vor dem 3. Oktober 1990.

b) Fachlich:

1. Für Betriebe der Brot- und Backwarenindustrie, sowie Betriebe, die Brot- und Backwaren vertreiben und verkaufen (Verkaufsstellen), insbesondere für Mitglieder der Industrie- und Handelskammern mit Ausnahme der dem Revisionsverband Deutscher Konsumgenossenschaften angeschlossenen Unternehmen mit Bäckereien.
2. Erfasst werden auch solche Betriebe, die im Rahmen eines mit den unter Nr. 1 erfassten Betrieben bestehenden Zusammenschlusses – unbeschadet der gewählten Rechtsform – ausschließlich oder überwiegend für die angeschlossenen Betriebe nach Nr. 1, die kaufmännische Verwaltung, den Vertrieb, Planungsarbeiten, Laborarbeiten oder Prüfarbeiten übernehmen, soweit diese Betriebe nicht von einem speziellen Tarifvertrag erfasst werden.

c) Persönlich:

Für alle Arbeitnehmer der vom fachlichen Geltungsbereich erfassten Betriebe – ausgenommen sind Arbeitnehmer, die unterhalb der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze (§ 8 SGB IV) beschäftigt werden.

§ 2

Gemeinsame Einrichtung

Die Tarifvertragsparteien gründen eine gemeinsame Einrichtung gemäß § 4 Abs. 2 TVG mit dem Namen „Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten in der Brot- und Backwarenindustrie“ in der Rechtsform eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit im Sinne des Versicherungsaufsichtsgesetzes, im folgenden „Zusatzversorgungskasse“ genannt.

§ 3

Zweck der Zusatzversorgungskasse

Zweck der „Zusatzversorgungskasse“ ist es, aus den ihr gemäß § 4 zufließenden Mitteln Beihilfen zu zahlen zur vollen Erwerbsminderungsrente oder zur Altersrente im Sinne der sozialen Rentenversicherung.

§ 4

Aufbringung der Mittel

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, in jedem Kalenderjahr 0,66 % der Entgeltsummen des Vorjahres, die von den dem Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften angeschlossenen Berufsgenossenschaften für die Berechnung des Beitrages zur gesetzlichen Unfallversicherung zugrunde gelegt werden, an die „Zusatzversorgungskasse“ zu zahlen.

Schuldner ist der einzelne Arbeitgeber. Die „Zusatzversorgungskasse“ erwirbt das Recht, diese Beiträge unmittelbar von dem einzelnen Arbeitgeber zu fordern. Der Anspruch der „Zusatzversorgungskasse“ gegenüber dem einzelnen Arbeitgeber (Absatz 1) auf Zahlung der vollen Jahresbeiträge entsteht mit dem Inkrafttreten der Allgemeinverbindlichkeit dieses Tarifvertrages.

Fälligkeitstermin für die Beitragszahlung ist spätestens jeweils der 30. Juni eines Kalenderjahres.

Der Einzug der Beiträge wird in einem besonderen Verfahrenstarifvertrag geregelt, der Bestandteil dieses Tarifvertrages ist.

§ 5

Leistungsbedingungen

1. Die „Zusatzversorgungskasse“ gewährt an sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer (Versicherte), die bei Antragstellung eine ununterbrochene Beschäftigung in Betrieben der Brot- und Backwarenindustrie von mindestens 10 Jahren erreicht haben, Beihilfen zur vollen Erwerbsminderungs- oder Altersrente.

Eine Leistungspflicht der „Zusatzversorgungskasse“ tritt ein (Versicherungsfall), wenn ein Versicherter einen Tatbestand erfüllt, der einen gesetzlichen Rentenanspruch begründet, und er

- a) zum Erwerb von Ansprüchen nach Absatz 3 die Wartezeit gemäß § 5 Nr. 3 nachweist oder
- b) die Voraussetzungen der Unverfallbarkeit der Anwartschaft gemäß § 5 Nr. 4 erfüllt.

Die Beihilfenhöhe ergibt sich aus der nachfolgenden Staffelung:

a) Ist der Versicherungsfall bis zum 31. Dezember 1991 eingetreten, so beträgt die Beihilfe ab 1. Januar 1997 Euro 32,24 pro Monat.

b) Tritt der Versicherungsfall ab dem 1. Januar 1992 ein, beträgt die Beihilfe zur vollen Erwerbsminderungs- oder zur Altersrente

Euro 29,68 je Monat,

wenn der Versicherungsfall vor Vollendung des 61sten Lebensjahres des Arbeitnehmers eintritt;

Euro 31,20 je Monat,

wenn der Versicherungsfall nach Vollendung des 61sten Lebensjahres des Arbeitnehmers eintritt;

Euro 33,24 je Monat,

wenn der Versicherungsfall nach Vollendung des 62sten Lebensjahres des Arbeitnehmers eintritt;

Euro 35,80 je Monat,

wenn der Versicherungsfall nach Vollendung des 63sten Lebensjahres des Arbeitnehmers eintritt;

Euro 38,88 je Monat,

wenn der Versicherungsfall nach Vollendung des 64sten Lebensjahres des Arbeitnehmers eintritt;

Euro 41,96 je Monat,

wenn der Versicherungsfall nach Vollendung des 65sten Lebensjahres des Arbeitnehmers eintritt.

2. Zusätzlich zu dieser Beihilfe werden aus der Rückstellung für Beitragsrückerstattung

Euro 9,20/Monat

gezahlt.

Die Zahlung dieses Gewinnzuschlages erfolgt nur aufgrund eines Beschlusses der Mitgliederversammlung der Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten der Deutschen Brot- und Backwarenindustrie nach Genehmigung und im Rahmen der jeweiligen Befristung durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht.

3. Die Wartezeit nach Absatz 2 Buchst. a) ist erfüllt, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar vor Eintritt des Versicherungsfalles mindestens 10 Jahre ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis zu Betrieben der Brot- und Backwarenindustrie gestanden hat. In besonderen Fällen (Ausscheiden aus betrieblich bedingten und insbesondere gesundheitsbedingten Gründen), die sich auf die ununterbrochene Beschäftigungszeit beziehen, wird der Vorstand bevollmächtigt, auf dem Billigkeitswege zu entscheiden.

Als Unterbrechung gelten nicht folgende nachgewiesene Zeiten:

- a) Arbeitslosigkeit
- b) Bezug einer teilweisen Erwerbsminderungsrente
- c) in Betrieben des Bäckerhandwerks.

Die Zeiten werden jedoch bei der Berechnung der Wartezeit nicht mitgerechnet.

Für den Fall der Umwandlung einer Berufsunfähigkeits-/teilweisen Erwerbsminderungsrente in eine volle Erwerbsminderungsrente oder in die Altersrente muss die Wartezeit bis zum Beginn der Berufsunfähigkeits-/teilweisen Erwerbsminderungsrente erfüllt sein.

Scheidet ein Arbeitnehmer nach Vollendung der Wartezeit und vor Antragstellung aus einem Mitgliedsbetrieb aus, so behält er den vollen Beihilfeanspruch, wenn

- a) das Arbeitsverhältnis nach den Bedingungen des Vorruhestandsgesetzes beendet worden ist;
- b) das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 55. Lebensjahres aus zwingenden Gründen (Insolvenz des Betriebes, Wegfall des Arbeitsplatzes o.ä.) beendet worden ist;
- c) das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 55. Lebensjahres aus krankheitsbedingten Gründen beendet worden ist – das gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis vor Vollendung des 55. Lebensjahres beendet wurde und seitens des Sozialversicherungsträgers bei andauernder Krankheit des Arbeitnehmers innerhalb von drei vollen Kalenderjahren Berufsunfähigkeit/eine teilweise oder volle Erwerbsminderung festgestellt wurde.

4. Scheidet ein Arbeitnehmer aus einem Betrieb im Geltungsbereich der Zusatzversorgungskasse nach dem 21. Dezember 1974 und vor Eintritt des Versicherungsfalles aus, so behält er eine Anwartschaft auf den unverfallbaren Teil der in § 5 Nr. 1 und 2 aufgeführten Beihilfe, wenn er bei seinem Ausscheiden aus dem Geltungsbereich der Kasse

bei Zusagen bis 31. Dezember 2000

- a) das 35. Lebensjahr vollendet hat und

- c) entweder die Versorgungszusage für ihn mindestens 10 Jahre bestanden hat oder der Beginn der Zugehörigkeit zu ein und demselben Betrieb der Brot- und Backwarenindustrie mindestens 12 Jahre zurückliegt und die Versorgungszusage für ihn mindestens 3 Jahre bestanden hat.

In diesen Fällen bleibt die Anwartschaft auch erhalten, wenn diese Zusage ab dem 1. Januar 2001 fünf Jahre bestanden hat und er bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 30. Lebensjahr vollendet hat.

Bei Zusagen ab 1. Januar 2001

behält der Arbeitnehmer die Anwartschaft auf die unverfallbare Teilbeihilfe, wenn er bei seinem Ausscheiden aus dem Geltungsbereich der Kasse das 30. Lebensjahr vollendet und die Versorgungszusage für ihn mindestens 5 Jahre bestanden hat, und

bei Zusagen ab 1. Januar 2009

wenn er bei seinem Ausscheiden das 25. Lebensjahr vollendet und die Versorgungszusage für ihn mindestens 5 Jahre bestanden hat.

Im Übrigen sind bei der Bestimmung der unverfallbaren Anwartschaften die Vorschriften des Betriebsrentengesetzes zu beachten.

Als Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage gilt der Versicherungsbeginn, frühestens jedoch der Beginn der Betriebszugehörigkeit.

Der unverfallbare Teil der Beihilfe beträgt bei einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses in einem Betrieb der Brot- und Backwarenindustrie

nach 5 Jahren 20 v. H.

nach 10 Jahren 25 v. H.

nach 20 Jahren 50 v. H.

nach 30 Jahren 75 v. H.

der in § 5 Nr. 1 und 2 aufgeführten Beihilfe.

Bei der Berechnung ist die in § 5 Nr. 1 und 2 für den Versicherungsfall im Zeitpunkt des Ausscheidens aus einem Betrieb der Brot- und Backwarenindustrie geltende Leistungshöhe zugrunde zu legen.

5. Die „Zusatzversorgungskasse“ übernimmt als zuständige Kasse unverfallbare Teilansprüche, die gegenüber die „Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten des Deutschen Bäckerhandwerks“ geltend gemacht werden können, wenn der Versicherungsfall im Geltungsbereich der Brot- und Backwarenindustrie bis zum 31. Dezember 2007 eingetreten ist. Soweit eine solche Übernahme erfolgt, werden die unverfallbaren Teilansprüche aus der „Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten des Deutschen Bäckerhandwerks“ auf die Leistungen angerechnet.

In Fällen, in denen eine mehr als zwanzigjährige Beschäftigungszeit vorliegt, werden erworbene unverfallbare Teilansprüche aus einer Beschäftigung im Bäckerhandwerk bei der Leistungsberechnung auch nach dem 31. Dezember 2007 berücksichtigt.

Auf neu zu erwerbende Ansprüche sind im Geltungsbereich der „Zusatzversorgungskasse“ bereits erworbene Ansprüche anzurechnen.

Es werden in jedem Fall jedoch höchstens die Leistungen gemäß § 5 Nr. 1 des Tarifvertrages und einer etwaigen Zahlung aus der Rückstellung für Beitragsrückerstattung gewährt.

6. Scheidet ein Arbeitnehmer vor Eintritt des Versicherungsfalles aus dem Geltungsbereich der Zusatzversorgungskasse aus, ohne die Voraussetzung aus der Nr. 4 (unverfallbarer Teilanspruch) erfüllt zu haben, so endet das Versicherungsverhältnis mit Ausnahme der unter Nr. 3 geregelten Fälle zur „Zusatzversorgungskasse“. Eine Abfindung wird nicht gezahlt.

Ein erloschenes Versicherungsverhältnis lebt wieder auf, wenn der Arbeitnehmer erneut eine Tätigkeit im Geltungsbereich der Zusatzversorgungskasse aufnimmt.

Die Vorschrift der §§ 2 bis 5, 16, 27 und 28 des Betriebsrentengesetzes finden auf die Zusatzversorgungskasse keine Anwendung.

7. Die Nummern 1 – 6 finden auch Anwendung auf die in § 1 Buchstabe c) genannten Arbeitnehmer, die von einem durch diesen Tarifvertrag erfassten Betrieb in einen Betrieb im Sinne des § 1 Buchstabe b) (fachlicher Geltungsbereich) versetzt werden, der seinen Sitz in den Bundesländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen oder des Ostteiles des Landes Berlin hat.

8. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich als Mitglieder der Zusatzversorgungskasse, etwaige Überschüsse gem. § 7 der Anlage zu diesem Tarifvertrag (Satzung) nach Beschluss der Mitgliederversammlung zu verwenden. Die jeweilige Beihilfe wird vierteljährlich nachträglich gezahlt.

Im Übrigen gelten für die Anspruchsvoraussetzungen der Leistungsgewährung das Antragsverfahren und die Verwendung von Überschüssen der Zusatzversorgungskasse, die in der Anlage* zu diesem Tarifvertrag genannten Verfahrensvorschriften.

* Anhang 1 zu den Anlagen 77 bis 79

§ 6

Kosten

Die „Zusatzversorgungskasse“ trägt die Gründungskosten und die bei ihr anfallenden Verwaltungskosten.

§ 7

Auslage des Tarifvertrages

Der Tarifvertrag ist im Betrieb zur jederzeitigen Einsichtnahme durch die Arbeitnehmer/-innen auszulegen.

§ 8

Durchführung des Vertrages und Schiedsgericht

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gegenseitig die für die verfahrensmäßige Durchführung dieses Vertrages notwendige Hilfe und Unterstützung zu geben. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und Durchführung des Vertrages werden sie unverzüglich in Verhandlungen hierüber eintreten und versuchen, eine gütliche Einigung zu erzielen. Ist das nicht möglich, so kann jede Tarifvertragspartei ein Tarifschiedsgericht anrufen. Dieses entscheidet sodann verbindlich.

Das Nähere wird in einem besonderen Schiedsvertrag geregelt.

§ 9

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der „Zusatzversorgungskasse“ gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die „Zusatzversorgungskasse“ ist der Sitz der Einrichtung.

§ 10

Betriebliche Unterstützungseinrichtungen

Betriebliche Unterstützungseinrichtungen können die Leistungen der „Zusatzversorgungskasse“ auf ihre gleichartigen Leistungen anrechnen.

§ 11

Vertragsdauer und Kündigung

Der Ursprungstarifvertrag ist am 1. Januar 1970 in Kraft getreten.

Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Während der Laufzeit des Vertrages ist eine außerordentliche Kündigung nur aus wichtigen Gründen zulässig.

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, ihren ganzen Einfluss für die Durchführung dieses Vertrages geltend zu machen.

§ 12

Inkrafttreten

Dieser Änderungsstarifvertrag tritt mit dem 1. Januar 2006 in Kraft.

Anlage 79

(zu § 31 Absatz 3)

Tarifvertrag über die Errichtung einer Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten in der Brot- und Backwarenindustrie vom 20. Februar 1970, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 23. Juni 2005

§ 1

Geltungsbereich

a) Räumlich:

Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin-West im Geltungsbereich des Grundgesetzes vor dem 3. Oktober 1990.

b) Fachlich:

1. Für Betriebe der Brot- und Backwarenindustrie, sowie Betriebe, die Brot- und Backwaren vertreiben und verkaufen (Verkaufsstellen), insbesondere für Mitglieder der Industrie- und Handelskammern mit Ausnahme der dem Revisionsverband Deutscher Konsumgenossenschaften angeschlossenen Unternehmen mit Bäckereien.
2. Erfasst werden auch solche Betriebe, die im Rahmen eines mit den unter Nr. 1 erfassten Betrieben bestehenden Zusammenschlusses – unbeschadet der gewählten Rechtsform – ausschließlich oder überwiegend für die angeschlossenen Betriebe nach Nr. 1, die kaufmännische Verwaltung, den Vertrieb, Planungsarbeiten, Laborarbeiten oder Prüfarbeiten übernehmen, soweit diese Betriebe nicht von einem speziellen Tarifvertrag erfasst werden.

c) Persönlich:

Für alle Arbeitnehmer der vom fachlichen Geltungsbereich erfassten Betriebe – ausgenommen sind Arbeitnehmer, die unterhalb der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze (§ 8 SGB IV) beschäftigt werden.

§ 2

Gemeinsame Einrichtung

Die Tarifvertragsparteien gründen eine gemeinsame Einrichtung gemäß § 4 Abs. 2 TVG mit dem Namen „Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten in der Brot- und Backwarenindustrie“ in der Rechtsform eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit im Sinne des Versicherungsaufsichtsgesetzes, im folgenden „Zusatzversorgungskasse“ genannt.

§ 3

Zweck der Zusatzversorgungskasse

Zweck der „Zusatzversorgungskasse“ ist es, aus den ihr gemäß § 4 zufließenden Mitteln Beihilfen zu zahlen zur vollen Erwerbsminderungsrente oder zur Altersrente im Sinne der sozialen Rentenversicherung.

§ 4

Aufbringung der Mittel

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, in jedem Kalenderjahr 0,66 % der Entgeltsummen des Vorjahres, die von den dem Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften angeschlossenen Berufsgenossenschaften für die Berechnung des Beitrages zur gesetzlichen Unfallversicherung zugrunde gelegt werden, an die „Zusatzversorgungskasse“ zu zahlen.

Schuldner ist der einzelne Arbeitgeber. Die „Zusatzversorgungskasse“ erwirbt das Recht, diese Beiträge unmittelbar von dem einzelnen Arbeitgeber zu fordern. Der Anspruch der „Zusatzversorgungskasse“ gegenüber dem einzelnen Arbeitgeber (Absatz 1) auf Zahlung der vollen Jahresbeiträge entsteht mit dem Inkrafttreten der Allgemeinverbindlichkeit dieses Tarifvertrages.

Fälligkeitstermin für die Beitragszahlung ist spätestens jeweils der 30. Juni eines Kalenderjahres.

Der Einzug der Beiträge wird in einem besonderen Verfahrenstarifvertrag geregelt, der Bestandteil dieses Tarifvertrages ist.

§ 5

Leistungsbedingungen

1. Die „Zusatzversorgungskasse“ gewährt an sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer, die bei Antragstellung eine ununterbrochene Beschäftigung in Betrieben der Brot- und Backwarenindustrie von mindestens 10 Jahren erreicht haben, Beihilfen zur vollen Erwerbsminderungs- oder Altersrente.
 - a) Wenn der Beginn der Erwerbsunfähigkeitsrente oder der Altersrente (Versicherungsfall) bis zum 31. Dezember 1991 eingetreten ist, beträgt die Beihilfe ab 1. Januar 1997 Euro 32,24 je Monat.

- b) Tritt der Versicherungsfall ab dem 1. Januar 1992 ein, beträgt die Beihilfe zur vollen Erwerbsminderungs- oder zur Altersrente
- Euro 29,68 je Monat,
wenn der Versicherungsfall vor Vollendung des 61sten Lebensjahres des Arbeitnehmers eintritt;
- Euro 31,20 je Monat,
wenn der Versicherungsfall nach Vollendung des 61sten Lebensjahres des Arbeitnehmers eintritt;
- Euro 33,24 je Monat,
wenn der Versicherungsfall nach Vollendung des 62sten Lebensjahres des Arbeitnehmers eintritt;
- Euro 35,80 je Monat,
wenn der Versicherungsfall nach Vollendung des 63sten Lebensjahres des Arbeitnehmers eintritt;
- Euro 38,88 je Monat,
wenn der Versicherungsfall nach Vollendung des 64sten Lebensjahres des Arbeitnehmers eintritt;
- Euro 41,96 je Monat,
wenn der Versicherungsfall nach Vollendung des 65sten Lebensjahres des Arbeitnehmers eintritt.

2. Zusätzlich zu dieser Beihilfe werden aus der Rückstellung für Beitragsrückerstattung

Euro 9,20/Monat
gezahlt.

Die Zahlung dieses Gewinnzuschlages erfolgt nur aufgrund eines Beschlusses der Mitgliederversammlung der Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten der Deutschen Brot- und Backwarenindustrie nach Genehmigung und im Rahmen der jeweiligen Befristung durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht.

3. Die Wartezeit nach Nr. 1 Satz 1 ist erfüllt, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar vor Eintritt des Versicherungsfalles mindestens 10 Jahre ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis zu Betrieben der Brot- und Backwarenindustrie gestanden hat. In besonderen Fällen (Ausscheiden aus betrieblich bedingten und insbesondere gesundheitsbedingten Gründen), die sich auf die ununterbrochene Beschäftigungszeit beziehen, wird der Vorstand bevollmächtigt, auf dem Billigkeitswege zu entscheiden.

Als Unterbrechung gelten nicht folgende nachgewiesene Zeiten:

- a) Arbeitslosigkeit
- b) Bezug einer teilweisen Erwerbsminderungsrente
- c) in Betrieben des Bäckerhandwerks.

Die Zeiten werden jedoch bei der Berechnung der Wartezeit nicht mitgerechnet.

Für den Fall der Umwandlung einer Berufsunfähigkeits-/teilweisen Erwerbsminderungsrente in eine volle Erwerbsminderungsrente oder in die Altersrente muss die Wartezeit bis zum Beginn der Berufsunfähigkeits-/teilweisen Erwerbsminderungsrente erfüllt sein.

Scheidet ein Arbeitnehmer nach Vollendung der Wartezeit und vor Antragstellung aus einem Mitgliedsbetrieb aus, so behält er den vollen Beihilfeanspruch, wenn

- a) das Arbeitsverhältnis nach den Bedingungen des Vorruhestandsgesetzes beendet worden ist;
- b) das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 55. Lebensjahres aus zwingenden Gründen (Insolvenz des Betriebes, Wegfall des Arbeitsplatzes o.ä.) beendet worden ist;
- c) das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 55. Lebensjahres aus krankheitsbedingten Gründen beendet worden ist – das gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis vor Vollendung des 55. Lebensjahres beendet wurde und seitens des Sozialversicherungsträgers bei andauernder Krankheit des Arbeitnehmers innerhalb von drei vollen Kalenderjahren Berufsunfähigkeit/eine teilweise oder volle Erwerbsminderung festgestellt wurde.

4. Scheidet ein Arbeitnehmer aus einem Betrieb im Geltungsbereich der Zusatzversorgungskasse nach dem 21. Dezember 1974 und vor Eintritt des Versicherungsfalles aus, so behält er eine Anwartschaft auf den unverfallbaren Teil der in § 5 Nr. 1 und 2 aufgeführten Beihilfe, wenn er bei seinem Ausscheiden aus dem Geltungsbereich der Kasse

bei Zusagen bis 31. Dezember 2000 (Altzusagen)

- a) das 35. Lebensjahr vollendet hat und
- b) entweder die Versorgungszusage für ihn mindestens 10 Jahre bestanden hat oder der Beginn der Zugehörigkeit zu ein und demselben Betrieb der Brot- und Backwarenindustrie mindestens 12 Jahre zurückliegt und die Versorgungszusage für ihn mindestens 3 Jahre bestanden hat.

Bei Zusagen ab 1. Januar 2001 (Neuzusagen)

- c) das 30. Lebensjahr vollendet und die Versorgungszusage für ihn mindestens 5 Jahre bestanden hat.

Bei Altzusagen gilt § 30f BetrAVG sinngemäß.

Als Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage gilt der Versicherungsbeginn, frühestens jedoch der Beginn der Betriebszugehörigkeit.

Der unverfallbare Teil der Beihilfe beträgt bei einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses gemäß § 5 Nr. 1 Satz 1

nach 5 Jahren 20 v. H.

nach 10 Jahren 25 v. H.

nach 20 Jahren 50 v. H.

nach 30 Jahren 75 v. H.

der in § 5 Nr. 1 und 2 aufgeführten Beihilfe.

Bei der Berechnung ist die in § 5 Nr. 1 und 2 des Tarifvertrages für den Versicherungsfall im Zeitpunkt des Ausscheidens aus einem Betrieb der Brot- und Backwarenindustrie geltende Leistungshöhe zugrunde zu legen.

5. Ist der letzte Beschäftigungsbetrieb des Arbeitnehmers bei der Antragstellung auf Beihilfe ein Betrieb der Brot- und Backwarenindustrie gewesen und insoweit die „Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten der Deutschen Brot- und Backwarenindustrie“ die zuständige Kasse, so erfüllt diese auch unverfallbare Teilansprüche, die aus einem vorhergehenden Arbeitsverhältnis gegenüber der „Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten des Deutschen Bäckerhandwerks“ geltend gemacht werden können.

Unverfallbare Teilansprüche aus der „Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten des Deutschen Bäckerhandwerks“ werden auf die Leistung der Kasse angerechnet.

Auf neu zu erwerbende Ansprüche sind im Geltungsbereich der Zusatzversorgungskasse bereits erworbene Ansprüche anzurechnen.

Es werden in jedem Fall jedoch höchstens die Leistungen gemäß § 5 Nr. 1 des Tarifvertrages und einer etwaigen Zahlung aus der Rückstellung für Beitragsrückerstattung gewährt.

6. Scheidet ein Arbeitnehmer vor Eintritt des Versicherungsfalles aus dem Geltungsbereich der Zusatzversorgungskasse aus, ohne die Voraussetzung aus der Nr. 4 (unverfallbarer Teilanspruch) erfüllt zu haben, so endet das Versicherungsverhältnis mit Ausnahme der unter Nr. 3 geregelten Fälle zur „Zusatzversorgungskasse“. Eine Abfindung wird nicht gezahlt.

Ein erloschenes Versicherungsverhältnis lebt wieder auf, wenn der Arbeitnehmer erneut eine Tätigkeit im Geltungsbereich der Zusatzversorgungskasse aufnimmt.

Die Vorschrift der §§ 2 bis 5, 16, 27 und 28 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung finden auf die Zusatzversorgungskasse keine Anwendung.

7. Die Nummern 1 – 6 finden auch Anwendung auf die in § 1 Buchstabe c) genannten Arbeitnehmer, die von einem durch diesen Tarifvertrag erfassten Betrieb in einen Betrieb im Sinne des § 1 Buchstabe b) (fachlicher Geltungsbereich) versetzt werden, der seinen Sitz in den Bundesländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen oder des Ostteiles des Landes Berlin hat.

8. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich als Mitglieder der Zusatzversorgungskasse, etwaige Überschüsse gem. § 7 der Anlage zu diesem Tarifvertrag (Satzung) nach Beschluss der Mitgliederversammlung zu verwenden.

Die jeweilige Beihilfe wird vierteljährlich nachträglich gezahlt.

Im Übrigen gelten für die Anspruchsvoraussetzungen der Leistungsgewährung das Antragsverfahren und die Verwendung von Überschüssen der Zusatzversorgungskasse, die in der Anlage* zu diesem Tarifvertrag genannten Verfahrensvorschriften.

§ 6

Kosten

Die „Zusatzversorgungskasse“ trägt die Gründungskosten und die bei ihr anfallenden Verwaltungskosten.

§ 7

Auslage des Tarifvertrages

Der Tarifvertrag ist im Betrieb zur jederzeitigen Einsichtnahme durch die Arbeitnehmer/-innen auszulegen

§ 8

Durchführung des Vertrages und Schiedsgericht

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gegenseitig die für die verfahrensmäßige Durchführung dieses Vertrages notwendige Hilfe und Unterstützung zu geben. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und Durchführung des Vertrages werden sie unverzüglich in Verhandlungen hierüber eintreten und versuchen, eine gütliche Einigung zu erzielen. Ist das nicht möglich, so kann jede Tarifvertragspartei ein Tarifschiedsgericht anrufen. Dieses entscheidet sodann verbindlich.

Das Nähere wird in einem besonderen Schiedsvertrag geregelt.

* Anhang 1 zu den Anlagen 77 bis 79

§ 9

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der „Zusatzversorgungskasse“ gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die „Zusatzversorgungskasse“ ist der Sitz der Einrichtung.

§ 10

Betriebliche Unterstützungseinrichtungen

Betriebliche Unterstützungseinrichtungen können die Leistungen der „Zusatzversorgungskasse“ auf ihre gleichartigen Leistungen anrechnen.

§ 11

Vertragsdauer und Kündigung

Der Ursprungstarifvertrag ist am 1. Januar 1970 in Kraft getreten.

Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Während der Laufzeit des Vertrages ist eine außerordentliche Kündigung nur aus wichtigen Gründen zulässig.

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, ihren ganzen Einfluss für die Durchführung dieses Vertrages geltend zu machen.

§ 12

Inkrafttreten

Dieser Änderungsstarifvertrag tritt mit dem 1. Januar 2006 in Kraft.

Anhang 1 zu den Anlagen 77 bis 79

Anlage zum Tarifvertrag (§ 5 Absatz 5) über die Errichtung einer „Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten in der Brot- und Backwarenindustrie“ vom 20. Februar 1970, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 15. April 1987

§ 1

Leistungsgewährung

1.) Die „Zusatzversorgungskasse“ gewährt Beihilfen
zur Erwerbsunfähigkeitsrente
oder
zum Altersruhegeld

im Sinne der sozialen Rentenversicherung. Eine Leistungspflicht tritt ein (Versicherungsfall), wenn ein Arbeitnehmer nach dem 31. Dezember 1971

- a) erstmalig eine der oben genannten Renten erhält, und
- b) die Wartezeit erfüllt hat.

2.) Die Zahlung von Leistungen der „Zusatzversorgungskasse“ beginnt ab 1. Januar 1972.

3.) Alle Leistungen werden vierteljährlich nachträglich für jeweils 3 Monate gezahlt.

4.) Die Beihilfen zur Erwerbsunfähigkeitsrente und zum Altersruhegeld werden von dem Monat an, in dem der Versicherungsfall (§ 1 Ziff. 1) eingetreten ist, bis zum Ablauf des Zahlungsvervierteljahres gewährt, in dem der Versicherte stirbt oder die Leistungsvoraussetzungen aus anderen Gründen entfallen.

5.) Die Beihilfe wird im Regelfall bei Vollendung des 65. Lebensjahres gewährt (Altersruhegeld). Eine vorzeitige Gewährung von Altersruhegeld aus der Sozialversicherung löst

- a) bei Vollendung des 60. Lebensjahres (Altersruhegeld bei Arbeitslosigkeit, Altersruhegeld bei Frauen),
- b) bei Vollendung des 62. Lebensjahres (Altersruhegeld für Schwerbehinderte, Erwerbsunfähige, Berufsunfähige),
- c) bei Vollendung des 63. Lebensjahres (flexibles Altersruhegeld)

einen Anspruch auf Beihilfegewährung aus.

Die Bestimmungen des § 2 sind dann als erfüllt anzusehen, wenn die dort festgelegten Wartezeiten bis zum Beginn des vorzeitigen Altersruhegeldanspruches abgeleistet wurden.

6.) Die Zahlung der Beihilfe zur Erwerbsunfähigkeitsrente endet mit dem Ablauf des Zahlungsvervierteljahres, in dem der Anspruch auf Erwerbsunfähigkeitsrente gegenüber dem Versicherungsträger weggefallen ist.

§ 2

Wartezeiten

Die Wartezeit ist erfüllt, wenn der Versicherte unmittelbar vor Eintritt des Versicherungsfalles mindestens 10 Jahre ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis zu Betrieben im fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags gestanden hat.

Als Unterbrechung gelten nicht folgende nachgewiesene Zeiten:

- a) Arbeitslosigkeit
- b) Bezug einer Berufsunfähigkeitsrente
- c) in Betrieben des Bäckerhandwerk.

Diese Zeiten werden jedoch bei der Berechnung der Wartezeit nicht mitgerechnet.

Für den Fall der Umwandlung einer Berufsunfähigkeitsrente in eine Erwerbsunfähigkeitsrente oder in das Altersruhegeld muss die Wartezeit bis zum Beginn der Berufsunfähigkeitsrente erfüllt sein.

§ 3

Unverfallbarkeit des Leistungsanspruchs und Erlöschen des Versicherungsverhältnisses

1. Scheidet ein Versicherter aus einem Betrieb im Geltungsbereich der Zusatzversorgungskasse nach dem 21. Dezember 1974 und vor Eintritt des Versicherungsfalles aus, so behält er eine Anwartschaft auf den unverfallbaren Teil der in § 1 Ziff. 1 aufgeführten Beihilfe, wenn er bei seinem Ausscheiden aus dem Geltungsbereich der Kasse

- a) das 35. Lebensjahr vollendet hat und

b) entweder die Versorgungszusage für ihn mindestens zehn Jahre bestanden oder der Beginn der Zugehörigkeit zu ein und demselben Betrieb der Brot- und Backwarenindustrie mindestens 12 Jahre zurückliegt und die Versorgungszusage für ihn mindestens 3 Jahre bestanden hat.

Als Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage gilt der Versicherungsbeginn, frühestens jedoch der Beginn der Betriebszugehörigkeit.

2. Der unverfallbare Teil der Beihilfe beträgt bei einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses gemäß Ziff. 1

nach 10 Jahren 25 v. H.

nach 20 Jahren 50 v. H.

nach 30 Jahren 75 v. H.

der in § 1 Ziff. 1 aufgeführten Beihilfe.

Bei der Berechnung ist die in § 5 Buchstabe a) und b) des Tarifvertrages für den Versicherungsfall im Zeitpunkt des Ausscheidens aus einem Betrieb der Brot- und Backwarenindustrie geltende Leistungshöhe zugrunde zu legen.

3. Ist der letzte Beschäftigungsbetrieb des Versicherten bei der Antragstellung auf Beihilfe nach § 5 des Tarifvertrages ein Betrieb der Brot- und Backwarenindustrie gewesen und insoweit die „Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten der Deutschen Brot- und Backwarenindustrie“ die zuständige Kasse, so erfüllt diese auch unverfallbare Teilansprüche, die aus einem vorhergehenden Arbeitsverhältnis gegenüber der „Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten des Deutschen Bäckerhandwerks“ geltend gemacht werden können. Ein etwa erforderlicher Finanzausgleich ist zwischen den Kassen zu vereinbaren.

Unverfallbare Teilansprüche aus der „Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten des Deutschen Bäckerhandwerks“ werden auf die Leistungen der Kasse angerechnet.

Auf neu zu erwerbende Ansprüche sind im Geltungsbereich der Zusatzversorgungskasse bereits erworbene Ansprüche anzurechnen.

Es werden in jedem Fall jedoch höchstens die Leistungen gemäß § 5 des Tarifvertrages und einer etwaigen Zahlung aus der Rückstellung für Überschussbeteiligung gewährt.

4. Scheidet ein Arbeitnehmer vor Eintritt des Versicherungsfalles aus dem Geltungsbereich der Zusatzversorgungskasse aus, ohne die Voraussetzung aus der Ziff. 1. (unverfallbarer Teilanspruch) erfüllt zu haben, so endet das Versicherungsverhältnis mit Ausnahme der in § 2 Abs. 2 geregelten Fälle zur „Zusatzversorgungskasse“. Eine Abfindung wird nicht gezahlt.

Ein erloschenes Versicherungsverhältnis lebt wieder auf, wenn der Arbeitnehmer erneut eine Tätigkeit im Geltungsbereich der Zusatzversorgungskasse aufnimmt.

5. Die Vorschrift der §§ 2 bis 5, 16, 27 und 28 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung finden auf die Zusatzversorgungskasse keine Anwendung.

§ 4

Antragstellung, Nachweis und Meldepflichten

1.) Der Antrag auf Gewährung einer Kassenleistung ist schriftlich auf einem Vordruck der „Zusatzversorgungskasse“ unter Beantwortung der dort gestellten Fragen und Beifügung der erforderlichen Unterlagen zu stellen.

2.) Dem Antrag auf Gewährung einer Kassenleistung sind außer den Nachweisen über die Erfüllung der Wartezeit beizufügen:

a) für die Beihilfe zur Erwerbsunfähigkeitsrente der Bescheid des Versicherungsträgers, aus dem hervorgeht, dass und von welchem Zeitpunkt an der Versicherte Anspruch auf eine gesetzliche Rente hat,

b) für die Beihilfe zum Altersruhegeld der Rentenbescheid des Versicherungsträgers.

3.) Jeder Empfänger von Beihilfe zur Erwerbsunfähigkeitsrente hat im ersten Kalendervierteljahr den Nachweis des Fortbestehens seiner Erwerbsunfähigkeit durch Vorlage der entsprechenden Unterlagen aus der Rentenversicherung zu erbringen.

4.) Werden die verlangten Nachweise nicht oder nicht vollständig erbracht, so ruht die Beihilfezahlung.

5.) Ereignisse, die auf die Gewährung oder Bemessung der Beihilfen von Einfluss sind, müssen der „Zusatzversorgungskasse“ sofort angezeigt werden. Jeder Beihilfenempfänger hat im 3. Kalendervierteljahr einen Lebensnachweis zu erbringen.

6.) Zu Unrecht gewährte Leistungen können von der „Zusatzversorgungskasse“ zurückgefordert werden.

§ 5

Verpfändung, Abtretung, Fremdbezug

1.) Ansprüche auf Kassenleistungen können weder verpfändet noch abgetreten werden.

2.) Ist ein Bezieher von Beihilfe entmündigt oder unter vorläufige Vormundschaft oder Pflegschaft gestellt, so ist die Beihilfe an den Vormund oder Pfleger zu zahlen.

§ 6

Verwendung von Überschüssen

Die erzielten Überschüsse der „Zusatzversorgungskasse“ werden der Rückstellung für Überschussbeteiligung zugewiesen, soweit sie nicht zur Auffüllung oder Wiederauffüllung der Sicherheitsrücklage zu verwenden sind.

Die Rückstellung für Überschussbeteiligung ist ausschließlich zur Erhöhung oder Ergänzung der Leistungen oder zur Beitragsermäßigung zu verwenden.

Sobald die Rückstellung für Überschussbeteiligung einen Betrag erreicht hat, der eine angemessene Erhöhung oder Ergänzung der Leistungen der „Zusatzversorgungskasse“ oder eine angemessene Ermäßigung der Beiträge rechtfertigen würde, ist eine solche nach Maßgabe der Satzungsbestimmungen durchzuführen. Die Beschlussfassung hierüber obliegt der Mitgliederversammlung auf Vorschlag des Vorstandes nach Anhörung des Sachverständigen. Sie bedarf der Genehmigung der Aufsichtsbehörde.

Anhang 2 zu den Anlagen 77 bis 79

Protokollnotizen vom 28. Februar 1977 und vom 4. September 2008

Protokollnotiz vom 4. September 2008

zum Tarifvertrag über die Errichtung einer Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten in der Brot- und Backwarenindustrie vom 20. Februar 1970 in der Fassung vom 23. Juni 2005

Die Wartezeitregelung in § 5 Nr. 1 und 3 des Tarifvertrages hat keinen Einfluss auf die Regelung der Unverfallbarkeit in § 5 Nr. 4 des Tarifvertrages.

Protokollnotiz vom 28. Februar 1977

zu § 3 der Anlage zu § 5 Abs. 5 des Tarifvertrags vom 20. Februar 1970 in der Fassung vom 25. Oktober 1976

Die Regelung umfasst nur Fälle, in denen ein Arbeitnehmer mit dem Ausscheiden aus dem Betrieb zugleich aus dem fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages ausscheidet.

Anhang 3 zu den Anlagen 77 bis 79

Tarifvertrag vom 30. Juli 1979 über den Eintritt des Verbands der Deutschen Brot- und Backwarenindustrie e.V.

Nach Auflösung des

Bundesverbandes der Deutschen Brot- und Backwarenindustrie e.V., Köln

mit Wirkung vom 31. Dezember 1978 tritt ab 1. Januar 1979 der

Verband der Deutschen Brot- und Backwarenindustrie e.V., Düsseldorf,

in die nachstehend genannten Tarifverträge als Tarifvertragspartei ein.

1) Tarifvertrag über die Errichtung einer „Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten in der Brot- und Backwarenindustrie“, vom 20. Februar 1970;

2) Verfahrenstarifvertrag, vom 20. Februar 1970;

3) Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung des Tarifvertrages über die Errichtung einer Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten in der Brot- und Backwarenindustrie VVaG, vom 25. Oktober 1976;

4) Protokollnotiz zu § 3 der Anlage zu § 5 Abs. 5 des Tarifvertrages vom 20. Februar 1970 in der Fassung des Änderungs- und Ergänzungstarifvertrages vom 25. Oktober 1976, vom 28. Februar 1977;

5) Tarifvertrag zur Ergänzung des Änderungstarifvertrages vom 25. Oktober 1976, vom 18. März 1977.

Diese Tarifverträge sind Bestandteil und Anlage dieses Tarifvertrages.

Es gelten die in diesen Tarifverträgen vereinbarten Kündigungsbestimmungen.

Verfahren für die Zusatzversorgung in der Brot- und Backwarenindustrie

Anlage 80

(zu § 32 Absatz 1)

Verfahrenstarifvertrag vom 20. Februar 1970, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 28. Mai 2009

§ 1

Geltungsbereich

a) Räumlich:

Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin-West im Geltungsbereich des Grundgesetzes vor dem 3. Oktober 1990.

b) Fachlich:

1. Für Betriebe der Brot- und Backwarenindustrie, sowie Betriebe, die Brot- und Backwaren vertreiben und verkaufen (Verkaufsstellen), insbesondere für Mitglieder der Industrie- und Handelskammern mit Ausnahme der dem Revisionsverband Deutscher Konsumgenossenschaften angeschlossenen Unternehmen mit Bäckereien.
2. Erfasst werden auch solche Betriebe, die im Rahmen eines mit den unter Nr. 1 erfassten Betrieben bestehenden Zusammenschlusses – unbeschadet der gewählten Rechtsform – ausschließlich oder überwiegend für die angeschlossenen Betriebe nach Nr. 1, die kaufmännische Verwaltung, den Vertrieb, Planungsarbeiten, Laborarbeiten oder Prüfarbeiten übernehmen, soweit diese Betriebe nicht von einem speziellen Tarifvertrag erfasst werden.
3. Nicht erfasst werden Betriebe, die am 31. Dezember 2002 Beiträge zur Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten des Deutschen Bäckerhandwerks VVAG abgeführt haben. Dies gilt nicht für Betriebe, die durch einen Strukturwandel ihrer Produktion nach diesem Zeitpunkt die Voraussetzungen der Nr. 1 erfüllen.

c) Persönlich:

Für alle Arbeitnehmer der vom fachlichen Geltungsbereich erfassten Betriebe – ausgenommen sind Arbeitnehmer, die unterhalb der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze (§ 8 SGB IV) beschäftigt werden.

§ 2

In Ausführung der Bestimmungen des § 4 des Tarifvertrages über die Errichtung einer Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten in der Brot- und Backwarenindustrie abgeschlossen zwischen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten Hauptverwaltung, Hamburg, und dem Verband Deutscher Großbäckereien e.V., vom 20. Februar 1970 in seiner jeweiligen Fassung hat der Arbeitgeber zur Aufbringung der Mittel einen Gesamtbetrag von 0,66 % der Entgeltsummen des jeweiligen Vorjahres, die von den der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung angeschlossenen Berufsgenossenschaften der Beitragsberechnung zugrunde gelegt werden, an die Zusatzversorgungskasse abzuführen.

§ 3

1. Der Arbeitgeber erhält von der Berufsgenossenschaft jährlich eine Beitragsaufstellung, aus der sich die Höhe des an die Zusatzversorgungskasse zu zahlenden Beitrages und die jeweiligen Zahlungstermine ergeben.
2. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Beiträge bis zum 31. Dezember eines Geschäftsjahres an die Zusatzversorgungskasse abzuführen. Mit der ordnungsgemäßen Abführung des Beitrages hat der Arbeitgeber seine Verpflichtungen zur Beitragszahlung erfüllt.
3. Ist der Arbeitgeber in Verzug, so hat die Zusatzversorgungskasse Anspruch auf Verzugszinsen in gesetzlicher Höhe.

§ 4

1. Das Inkrafttreten und die Laufzeit dieses Tarifvertrages richten sich nach den entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages über die Errichtung einer Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten in der Brot- und Backwarenindustrie, abgeschlossen zwischen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Hauptverwaltung Hamburg und dem Verband Deutscher Großbäckereien e.V., vom 20. Februar 1970 in seiner jeweiligen Fassung.
2. Dieser Änderungsvertrag tritt mit dem 1. Januar 2006 in Kraft.

Verfahrenstarifvertrag vom 20. Februar 1970, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 17. September 2008

§ 1

Geltungsbereich

a) Räumlich:

Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin-West im Geltungsbereich des Grundgesetzes vor dem 3. Oktober 1990.

b) Fachlich:

1. Für Betriebe der Brot- und Backwarenindustrie, sowie Betriebe, die Brot- und Backwaren vertreiben und verkaufen (Verkaufsstellen), insbesondere für Mitglieder der Industrie- und Handelskammern mit Ausnahme der dem Revisionsverband Deutscher Konsumgenossenschaften angeschlossenen Unternehmen mit Bäckereien.
2. Erfasst werden auch solche Betriebe, die im Rahmen eines mit den unter Nr. 1 erfassten Betrieben bestehenden Zusammenschlusses – unbeschadet der gewählten Rechtsform – ausschließlich oder überwiegend für die angeschlossenen Betriebe nach Nr. 1, die kaufmännische Verwaltung, den Vertrieb, Planungsarbeiten, Laborarbeiten oder Prüfarbeiten übernehmen, soweit diese Betriebe nicht von einem speziellen Tarifvertrag erfasst werden.

c) Persönlich:

Für alle Arbeitnehmer der vom fachlichen Geltungsbereich erfassten Betriebe – ausgenommen sind Arbeitnehmer, die unterhalb der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze (§ 8 SGB IV) beschäftigt werden.

§ 2

In Ausführung der Bestimmungen des § 4 des Tarifvertrages über die Errichtung einer Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten in der Brot- und Backwarenindustrie abgeschlossen zwischen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten Hauptverwaltung, Hamburg, und dem Verband Deutscher Großbäckereien e.V., vom 20. Februar 1970 in seiner jeweiligen Fassung hat der Arbeitgeber zur Aufbringung der Mittel einen Gesamtbetrag von 0,66 % der Entgeltsummen des jeweiligen Vorjahres, die von den der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung angeschlossenen Berufsgenossenschaften der Beitragsberechnung zugrunde gelegt werden, an die Zusatzversorgungskasse abzuführen.

§ 3

1. Der Arbeitgeber erhält von der Berufsgenossenschaft jährlich eine Beitragsaufstellung, aus der sich die Höhe des an die Zusatzversorgungskasse zu zahlenden Beitrages und die jeweiligen Zahlungstermine ergeben.
2. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Beiträge bis zum 31. Dezember eines Geschäftsjahres an die Zusatzversorgungskasse abzuführen. Mit der ordnungsgemäßen Abführung des Beitrages hat der Arbeitgeber seine Verpflichtungen zur Beitragszahlung erfüllt.
3. Ist der Arbeitgeber in Verzug, so hat die Zusatzversorgungskasse Anspruch auf Verzugszinsen in gesetzlicher Höhe.

§ 4

1. Das Inkrafttreten und die Laufzeit dieses Tarifvertrages richten sich nach den entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages über die Errichtung einer Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten in der Brot- und Backwarenindustrie, abgeschlossen zwischen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Hauptverwaltung Hamburg und dem Verband Deutscher Großbäckereien e.V., vom 20. Februar 1970 in seiner jeweiligen Fassung.
2. Dieser Änderungsvertrag tritt mit dem 1. Januar 2006 in Kraft.

**Anlage 82
(zu § 32 Absatz 3)**

Verfahrenstarifvertrag vom 20. Februar 1970, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 23. Juni 2005

§ 1

Geltungsbereich

a) Räumlich:

Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin-West im Geltungsbereich des Grundgesetzes vor dem 3. Oktober 1990.

b) Fachlich:

1. Für Betriebe der Brot- und Backwarenindustrie, sowie Betriebe, die Brot- und Backwaren vertreiben und verkaufen (Verkaufsstellen), insbesondere für Mitglieder der Industrie- und Handelskammern mit Ausnahme der dem Revisionsverband Deutscher Konsumgenossenschaften angeschlossenen Unternehmen mit Bäckereien.
2. Erfasst werden auch solche Betriebe, die im Rahmen eines mit den unter Nr. 1 erfassten Betrieben bestehenden Zusammenschlusses – unbeschadet der gewählten Rechtsform – ausschließlich oder überwiegend für die angeschlossenen Betriebe nach Nr. 1, die kaufmännische Verwaltung, den Vertrieb, Planungsarbeiten, Laborarbeiten oder Prüfarbeiten übernehmen, soweit diese Betriebe nicht von einem speziellen Tarifvertrag erfasst werden.

c) Persönlich:

Für alle Arbeitnehmer der vom fachlichen Geltungsbereich erfassten Betriebe – ausgenommen sind Arbeitnehmer, die unterhalb der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze (§ 8 SGB IV) beschäftigt werden.

§ 2

In Ausführung der Bestimmungen des § 4 des Tarifvertrages zwischen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten Hauptverwaltung, Hamburg, und dem Verband Deutscher Großbäckereien e.V. vom 20. Februar 1970 hat der Arbeitgeber zur Aufbringung der Mittel einen Gesamtbetrag von 0,66 % der Entgeltsummen des jeweiligen Vorjahres, die von den dem Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften angeschlossenen Berufsgenossenschaften der Beitragsberechnung zugrunde gelegt werden, an die Zusatzversorgungskasse abzuführen.

§ 3

1. Der Beitrag wird von den dem Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaft angeschlossenen Berufsgenossenschaften im Auftrage der „Zusatzversorgungskasse“ eingezogen.
2. Der Arbeitgeber erhält von der Berufsgenossenschaft die Höhe des errechneten Jahresbeitrages mitgeteilt. Gleichzeitig erhält er eine Beitragsaufstellung, in der die jeweiligen Zahlungstermine angegeben sind.
Für Beiträge, die nach dem 31. Dezember eines Geschäftsjahres bei der „Zusatzversorgungskasse“ eingehen, werden Verzugszinsen in Höhe von 4 % erhoben.
3. Mit der ordnungsgemäßen Abführung des Beitrages hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung zur Beitragszahlung erfüllt.

§ 4

1. Das Inkrafttreten und die Laufzeit dieses Tarifvertrages richten sich nach den entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages zwischen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Hauptverwaltung Hamburg und dem Verband Deutscher Großbäckereien e.V. vom 22. September 1992.
2. Dieser Änderungsvertrag tritt mit dem 1. Januar 2006 in Kraft.

Anhang zu den Anlagen 80 bis 82

Tarifvertrag vom 30. Juli 1979 über den Eintritt des Verbands der Deutschen Brot- und Backwarenindustrie e.V.

Nach Auflösung des

Bundesverbandes der Deutschen Brot- und Backwarenindustrie e.V., Köln

mit Wirkung vom 31. Dezember 1978 tritt ab 1. Januar 1979 der

Verband der Deutschen Brot- und Backwarenindustrie e.V., Düsseldorf,

in die nachstehend genannten Tarifverträge als Tarifvertragspartei ein.

1) Tarifvertrag über die Errichtung einer „Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten in der Brot- und Backwarenindustrie“, vom 20. Februar 1970;

2) Verfahrenstarifvertrag, vom 20. Februar 1970;

3) Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung des Tarifvertrages über die Errichtung einer Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten in der Brot- und Backwarenindustrie VVaG, vom 25. Oktober 1976;

4) Protokollnotiz zu § 3 der Anlage zu § 5 Abs. 5 des Tarifvertrages vom 20. Februar 1970 in der Fassung des Änderungs- und Ergänzungstarifvertrages vom 25. Oktober 1976, vom 28. Februar 1977;

5) Tarifvertrag zur Ergänzung des Änderungstarifvertrages vom 25. Oktober 1976, vom 18. März 1977.

Diese Tarifverträge sind Bestandteil und Anlage dieses Tarifvertrages.

Es gelten die in diesen Tarifverträgen vereinbarten Kündigungsbestimmungen.

Abschnitt 9 – Tageszeitungen

Zusätzliche Altersversorgung für Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen

Anlage 83 (zu § 33 Absatz 1)

Tarifvertrag über die Altersversorgung für Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen vom 15. Dezember 1997

§ 1

Geltungsbereich

(1) Der Tarifvertrag gilt:

räumlich:

für die Bundesrepublik Deutschland

fachlich:

für alle Verlage, die Tageszeitungen herausgeben

persönlich:

für alle hauptberuflich an Tageszeitungen festangestellten Redakteurinnen und Redakteure (Wort und Bild). Eingeschlossen sind die im Ausland für inländische Verlage tätigen Redakteurinnen und Redakteure.

(2) Der Tarifvertrag gilt nicht für Redaktionsvolontärinnen und Redaktionsvolontäre.

Protokollnotiz zu § 1 (persönlicher Geltungsbereich):

Als Redakteurin/Redakteur gilt, wer – nicht nur zum Zweck der Vorbereitung auf diesen Beruf (gleichgültig in welchem Rechtsverhältnis) – kreativ an der Erstellung des redaktionellen Teils von Tageszeitungen regelmäßig in der Weise mitwirkt, dass sie/er

1. Wort- und Bildmaterial sammelt, sichtet, ordnet, dieses auswählt und veröffentlichungsreif bearbeitet, und/oder
2. mit eigenen Wort- und/oder Bildbeiträgen zur Berichterstattung und Kommentierung in der Zeitung beiträgt, und/oder
3. die redaktionell-technische Ausgestaltung (insbesondere Anordnung und Umbruch) des Textteils besorgt und/oder
4. diese Tätigkeiten koordiniert.

A. Die Versicherungspflicht

§ 2

Versicherungspflicht

(1) Der Verlag ist verpflichtet, die bei ihm beschäftigten Redakteurinnen und Redakteure über die Versorgungswerk der Presse GmbH bei deren Vertragsgesellschaften zu versichern und die Versicherungsbeiträge nach Maßgabe dieses Tarifvertrages an das Versorgungswerk abzuführen.

(2) Die Redakteurin/der Redakteur ist verpflichtet, sich bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres versichern zu lassen, alle zu diesem Zweck erforderlichen Willenserklärungen abzugeben und die erforderlichen Handlungen vorzunehmen und zu dulden.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch für den Abschluss des zweiten Versicherungsvertrages gemäß § 9 Abs. 2 für die bereits am 31. Dezember 1998 pflichtversicherten Redakteurinnen und Redakteure.

(4) Bestehen im Zusammenhang mit dem Ausscheiden aus einem Verlag und dem Eintritt in einen anderen Verlag zwei Anstellungsverhältnisse nebeneinander, so besteht Versicherungspflicht nur für das neubegründete Beschäftigungsverhältnis.

§ 3

Voraussetzungen/Befreiung

(1) Versicherungspflichtig ist eine Redakteurin/ein Redakteur, wenn sie/er

- a) ein Berufsjahr zurückgelegt oder
 - b) das 25. Lebensjahr vollendet
- hat.

(2) Während einer vereinbarten Probezeit bleibt die Redakteurin/der Redakteur bis zu drei Monaten versicherungsfrei, es sei denn, dass sie/er schon vorher obligatorisch versichert war und der Versicherungsvertrag nicht aufgelöst wurde.

(3) Das Versorgungswerk kann auf Antrag in Einzelfällen Redakteurinnen und Redakteure ganz oder teilweise, für dauernd oder zeitweise von der Versicherungspflicht befreien, wenn für die Redakteurin/den Redakteur ein der Versorgung durch das Versorgungswerk entsprechender Versicherungsschutz nachgewiesen wird oder nicht erforderlich erscheint. Die Grundsätze für die Befreiung bestimmt der Verwaltungsrat des Versorgungswerks.

(4) Die Redakteurin/der Redakteur, die/der bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages das 59. Lebensjahr vollendet hat, ist, soweit es 2,5 v. H. des Verlagsbeitragsanteils betrifft, von der Versicherungspflicht befreit, wenn sie/er dies innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages beim Versorgungswerk beantragt.

Macht sie/er von der Befreiungsmöglichkeit Gebrauch, sind ihr/ihm die vom Verlag gemäß § 11 geschuldeten Beiträge monatlich mit dem Gehalt auszus zahlen.

Protokollnotiz zu § 3 Abs. 1, Buchst. a (Berufsjahre):

Als Berufsjahre im Sinne dieses Tarifvertrages gelten nachgewiesene Jahre als hauptberufliche Redakteurin/hauptberuflicher Redakteur an Zeitungen, Zeitschriften, Nachrichtenagenturen und am Rundfunk.

§ 4

Beginn und Ende

(1) Die Versicherungspflicht beginnt mit dem vereinbarten Tag des Dienstantritts oder mit Eintritt der in § 3 genannten Voraussetzungen und endet mit der Vollendung des 65. Lebensjahres; sie endet ferner, wenn die Redakteurin/der Redakteur, die/der das Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres in Anspruch nimmt, die Leistungen aus der Versicherung vorzeitig beantragt.

(2) Treten die Voraussetzungen des Abs. 1 im Laufe eines Monats ein, so beginnt die Versicherungspflicht mit dem ersten Tag des folgenden Monats oder endet mit dem letzten Tag des laufenden Monats.

§ 5

Anmeldepflicht

(1) Der Verlag ist verpflichtet, die Redakteurin/den Redakteur zum Beginn der Versicherungspflicht (§ 4) unverzüglich beim Versorgungswerk anzumelden. Die Anmeldung erfolgt durch Vorlage des Antrages der Redakteurin/des Redakteurs auf Versicherung oder auf Änderung, Umstellung oder Wiederbelegung eines bereits bestehenden Versicherungsvertrages. Dies gilt auch für den zweiten Versicherungsvertrag nach § 9 Abs. 2.

(2) Der Verlag hat alle Änderungen, die für die Versicherungspflicht und für die Beitragszahlung maßgebend sind, dem Versorgungswerk unverzüglich mitzuteilen.

§ 6

Versicherungsschutz

Der Versicherungsschutz beginnt erst mit dem Eingang des Versicherungsantrags und des ersten Beitrags beim Versorgungswerk. Solange ein Antrag nicht vorliegt, können im Versicherungsfall nur die Beiträge ohne Zinsen zurückverlangt werden. Nach dem Ablauf von sechs Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht gilt jedoch eine Rentenversicherung ohne Todesfalleistung – mit einer Leistung bei Berufsunfähigkeit bei einem Eintrittsalter bis zu 55 1/2 Jahren – als beantragt. Dies gilt auch, wenn der Abschluss des zweiten Versicherungsvertrages gemäß § 9 Abs. 2 nicht zustande kommt.

B. Der Versicherungsvertrag

§ 7

Versicherungsnehmer/Bezugsberechtigung

(1) Der Verlag ist Versicherungsnehmer, die Redakteurin/der Redakteur als versicherte Person unwiderruflich begünstigt.

(2) Für den Fall des Todes/Unfalltodes vor Ablauf der Versicherung hat die Redakteurin/der Redakteur anzugeben, wer Anspruch auf die Versicherungsleistung haben soll. Die Einräumung des Rechts an andere Personen als den mit der/dem Versicherten zur Zeit des Todes in gültiger Ehe lebenden Ehegatten und/oder die unterhaltsberechtigten Kinder bedarf der Zustimmung des jeweiligen Verlags und des Versorgungswerks.

(3) Scheidet die Redakteurin/der Redakteur aus den Diensten des Verlags aus, so gehen sämtliche Rechte aus dem Versicherungsvertrag auf die ausscheidende Redakteurin/den ausscheidenden Redakteur über. Die Redakteurin/der Redakteur kann diesen Vertrag dann als Einzelversicherung nach dem dafür gültigen Tarif fortführen. Tritt die Redakteurin/der Redakteur in die Dienste eines anderen Verlags, der dem Versorgungswerk gegenüber zur Versicherung verpflichtet ist, so ist dieser Versicherungsvertrag wieder zur Erfüllung der Versicherungspflicht heranzuziehen. Die Rechte und Pflichten des Versicherungsnehmers gehen mit Ausnahme des Bezugsrechts auf den neuen Verlag über.

(4) Der Verlag hat unter Fortbestand seiner übrigen Verpflichtungen aus diesem Tarifvertrag die Versicherungsnehmereigenschaft auf die Redakteurin/den Redakteur zu übertragen, wenn die Redakteurin/der Redakteur von der Pflicht zur Angestelltenversicherung befreit ist; auch eine anteilige Übertragung der Versicherungsnehmereigenschaft ist zulässig. In diesem Fall ist die Redakteurin/der Redakteur verpflichtet, sich aller Verfügungen über den

Versicherungsvertrag, insbesondere durch Beleihung, Abtretung, Verpfändung oder Bezugsrechtsänderung zu enthalten, sofern nicht Verlag und Versorgungswerk der Verfügung zustimmen. Auf Verlangen der Redakteurin/des Redakteurs ist die Versicherungsnehmereigenschaft ganz oder teilweise auf den Verlag zurückzuübertragen.

(5) Die Regelungen der Absätze 1 bis 4 gelten auch für den nach § 9 Abs. 2 abzuschließenden zweiten Versicherungsvertrag.

§ 8

Verfügungsbeschränkungen

(1) Während des Bestehens der Versicherungspflicht ist eine Verfügung über den Versicherungsvertrag, insbesondere durch Kündigung (Teilkündigung), Beleihung, Abtretung oder Verpfändung, nur wirksam, wenn Verlag und Versorgungswerk zustimmen.

(2) Dies gilt auch für den nach § 9 Abs. 2 abzuschließenden zweiten Versicherungsvertrag.

§ 9

Formen und Inhalt der Versicherungsverträge

(1) Als Versicherungsformen kommen wahlweise in Frage:

a) bei einem Eintrittsalter bis zu 55 1/2 Jahren

- die Kapitalversicherung auf den Todes- und Erlebensfall mit Einschluss der Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung (mit Beitragsbefreiung und einer Jahresrente in Höhe von 10 v. H. der Versicherungssumme) und einer Zusatzleistung bei Tod durch Unfall (in Höhe der Versicherungssumme)

oder

- die Rentenversicherung mit Einschluss der Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung (mit Beitragsbefreiung und einer Jahresrente in Höhe der versicherten Altersrente), von Witwen- bzw. Witwerrenten und Waisenrenten und einer Zusatzleistung bei Tod durch Unfall (Einmalzahlung in Höhe der zwölfwachen versicherten Jahresrente)

b) bei einem Eintrittsalter über 55 1/2 Jahren

- die Kapitalversicherung auf den Todes- und Erlebensfall mit Einschluss der Unfall-Zusatzversicherung (in Höhe der Versicherungssumme)

oder

- die Rentenversicherung mit Einschluss von Witwen- bzw. Witwerrenten und einer Zusatzleistung bei Tod durch Unfall (Einmalzahlung in Höhe der zwölfwachen versicherten Jahresrente).

(2) Für alle am 31. Dezember 1998 bereits im Versorgungswerk pflichtversicherten Redakteurinnen und Redakteure wird ein zweiter Versicherungsvertrag auf Endalter 65 Jahre (Monat, in dem die Redakteurin/der Redakteur das 65. Lebensjahr vollendet) abgeschlossen.

Hierzu wird der Redakteurin/dem Redakteur innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Inkrafttreten des Tarifvertrages ein Wahlrecht für eine Versicherungsform nach Abs. 1 a) (unabhängig vom Alter) eingeräumt bzw. nach Abs. 1 b) wenn sie/er bei Abschluss der Erstversicherung über 55 1/2 Jahre alt war.

(3) Das versicherungstechnische Eintrittsalter entspricht dem Lebensalter der Redakteurin/des Redakteurs an ihrem/seinem dem Versicherungsbeginn nächstgelegenen Geburtstag.

(4) Die Dauer des Versicherungsvertrages ergibt sich, immer in vollen Jahren gerechnet, aus dem Unterschied zwischen dem versicherungstechnischen Eintrittsalter und dem Zeitpunkt, zu dem die Redakteurin/der Redakteur das 65. Lebensjahr vollendet. Wird nach Abs. 1 die Kapitalversicherung gewählt und würde die steuerlich vorgeschriebene Mindestlaufzeit von zur Zeit 12 Jahren nicht erreicht werden, kann bei einem Eintrittsalter von über 53 1/2 Jahren ein um die erforderliche Zahl von Jahren höheres Endalter vereinbart werden, abweichend von Abs. 1 Buchst. a) entfällt jedoch in diesem Fall dann der Einschluss der Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung.

(5) Weitere Einzelheiten über die Versicherungsverträge, insbesondere die Versicherungstarife und Versicherungsbedingungen, sind in dem Vertrag zwischen dem Versorgungswerk und den Versicherungsgesellschaften festgelegt. Dessen Änderungen zuungunsten der Verlage oder der Redakteurinnen und Redakteure bedürfen der Genehmigung durch die Tarifpartner.

C. Versicherungsbeiträge

§ 10

Bemessungsgrundlage

(1) Die Versicherungsbeiträge werden nach dem jeweiligen Monatsgehalt der Redakteurin/des Redakteurs berechnet, soweit dieses die Beitragsbemessungsgrenze des Versorgungswerks nicht überschreitet (Bemessungsgrundlage). Die Beitragsbemessungsgrenze des Versorgungswerks liegt um 400 DM über der jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze für Monatsbezüge der Angestelltenversicherung (§ 18 Abs. 1 SGB IV i. V. m. Anlage 2 zu SGB VI), solange die gesetzliche Beitragsbemessungsgrenze nach den seit dem 1. Juli 1986 gültigen gesetzlichen Bestimmungen festgesetzt wird. Ab 1. Januar 2002 liegt diese Beitragsbemessungsgrenze des Versorgungswerks

um 200 Euro über der jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze für Monatsbezüge der Angestelltenversicherung.

Sofern durch Gehaltsverzicht zugunsten einer Direktversicherung oder Pensionszusage im Sinne des § 40 b EStG das Monatsgehalt gemindert ist, gilt für die Beitragsbemessung gemäß Satz 1 das ungeminderte Monatsgehalt.

(2) Gratifikationen, Urlaubsgeld und sonstige über die regulären zwölf Monatsgehälter hinausgehenden zusätzlichen Leistungen des Verlags unterliegen nicht der Beitragspflicht. Das gleiche gilt für Zuschüsse zu Krankenversicherungsbeiträgen und für vermögenswirksame Leistungen, die der Verlag für die Redakteurin/den Redakteur erbringt.

Protokollnotiz zu § 10 Abs. 1 (Bemessungsgrundlage):

Sollten wesentliche gesetzliche Änderungen eintreten, werden die Tarifparteien unverzüglich Verhandlungen über die Neufestsetzung der tariflichen Beitragsbemessungsgrenze aufnehmen. Dies gilt nicht für etwaige Änderungen der Bemessungsgrenzen der gesetzlichen Rentenversicherung im Zusammenhang mit der Einführung des Euro.

§ 11

Beitragshöhe

(1) Die Beiträge berechnen sich aus der jeweiligen Bemessungsgrundlage (§ 10) wie folgt:

1. Für Redakteurinnen und Redakteure, die in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig sind: 7,5 v. H. der jeweiligen Bemessungsgrundlage.

2. Für Redakteurinnen und Redakteure, die in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versicherungspflichtig sind, kommt zu den 7,5 v. H. nach Nr. 1 ein weiterer Betrag, der sich aus der Anwendung des jeweiligen Beitragsatzes der gesetzlichen Rentenversicherung auf die Bemessungsgrundlage bis zur Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung ergibt.

(2) Verlag und Redakteurin/Redakteur schulden die Beiträge nach Abs. 1 Nr. 1 zu 2/3 und 1/3. Den Beitragsanteil, der analog der gesetzlichen Rentenversicherung berechnet wird (gem. Abs. 1 Nr. 2) schulden Verlag und Redakteurin/Redakteur je zur Hälfte.

(3) Ist die Redakteurin/der Redakteur außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages tätig und unterliegt sie/er dort einer Rentenversicherungspflicht, so berechnen sich die Beiträge nach Abs. 1 Nr. 1.

(4) Hat sich die Redakteurin/der Redakteur gemäß §§ 5, 6 SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen, so mindert sich der Beitragsanteil des Verlags gemäß Abs. 1 Nr. 2 um den Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung.

Mindestens ist vom Verlag jedoch der Beitragsanteil zu zahlen, wie er sich aus Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 ergäbe.

§ 12

Überschussanteile

Die bei den Versicherungsverträgen anfallenden Überschussanteile werden entsprechend dem jeweils zugrunde liegenden Überschuss-Verteilungssystem zum Aufbau zusätzlicher Versicherungsleistungen verwendet. Die Barauszahlung von Überschussanteilen ist ausgeschlossen.

§ 13

Beitragsentrichtung

(1) Der Verlag ist verpflichtet, den Beitragsanteil der Redakteurin/des Redakteurs von deren/dessen jeweiligem Monatsgehalt einzubehalten und ihn im Namen und für Rechnung der Redakteurin/des Redakteurs zusammen mit dem Beitragsanteil des Verlags an das Versorgungswerk abzuführen. Die Redakteurin/der Redakteur ist verpflichtet, sich ihren/seinen Beitragsanteil vom Gehalt abziehen zu lassen.

(2) Bei Mehrfachbeschäftigung einer Redakteurin/eines Redakteurs verteilt das Versorgungswerk, sofern insgesamt die Beitragsbemessungsgrenze überschritten wird, die Beitragszahlungspflicht im Verhältnis der Gehälter auf die versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse, ohne dass es eines Antrags der Redakteurin/des Redakteurs oder der beteiligten Verlage bedarf; jeder Verlag haftet jedoch für den Beitrag, der auf das von ihm gezahlte Gehalt zu entrichten wäre.

(3) Die Beiträge sind bis zum 10. des folgenden Monats an das Versorgungswerk abzuführen. Verzugszinsen können nach Maßgabe der Beschlüsse des Verwaltungsrats des Versorgungswerks gefordert werden. Sie dürfen höchstens auf 2 v. H. über dem Bundesbankdiskontsatz festgesetzt werden.

(4) Der unterbliebene Abzug eines feststehenden Beitrags darf nur bei der Gehaltszahlung für den nächsten Monat nachgeholt werden. Diese Einschränkung gilt nicht, wenn die Redakteurin/den Redakteur ein Verschulden an der Nichtentrichtung trifft.

(5) Für die ab 1. Januar 1999 neu abgeschlossenen Versicherungen sowie den nach § 9 Abs. 2 abgeschlossenen zweiten Versicherungsvertrag endet die Beitragszahlung spätestens Ende des Monats, in dem die Redakteurin/der Redakteur das 65. Lebensjahr vollendet hat. Die Pflicht zur Beitragszahlung endet spätestens mit dem Ablauf einer auf das versicherungstechnische Endalter von 65 Jahren abgestellten Versicherung. Verteilt sich der zu entrichtende Beitrag auf mehrere Versicherungsverträge, sind die anteiligen Beiträge in der jeweils festgesetzten Höhe bis zum Ablauf der Versicherung zu entrichten, sofern diese auf das versicherungstechnische Endalter von 65 Jahren abge-

geschlossen sind. Ist die Pflichtversicherung auf ein höheres Endalter abgeschlossen, so enden die Pflichten des Verlags mit dem Monat, in dem die Redakteurin/der Redakteur das 65. Lebensjahr vollendet hat. Für den nach § 9 Abs. 2 abgeschlossenen zweiten Versicherungsvertrag sind die Beiträge allein vom Verlag zu entrichten. Für die bestehende Pflichtversicherung verbleibt es bei je hälftiger Beitragszahlung von Verlag und Redakteurin/Redakteur.

Protokollnotiz zu § 13 Abs. 3 (Verzugszinsen):

Anstelle des Bundesbank-Diskontsatzes tritt ein vergleichbarer, mittels Rechtsverordnung festgelegter Zinssatz der Europäischen Zentralbank (EZB).

§ 14

Beiträge im Falle von Krankheit, Berufsunfähigkeit und Tod sowie während der Mutterschutzfristen

(1) Die Beiträge sind im Falle von Krankheit, Berufsunfähigkeit und Tod nach Maßgabe des letzten vollen Gehaltes solange zu entrichten, als nach den tariflichen Bestimmungen die vollen Bezüge oder Zuschüsse gezahlt werden. Die Beitragspflicht besteht auch während der Mutterschutzfristen entsprechend der Höhe des letzten vollen Gehaltes weiter.

(2) Abweichend von Abs. 1 Satz 1 gilt folgendes:

a) Beiträge sind soweit nicht zu entrichten, als nach den Versicherungsbedingungen der Vertragsgesellschaften wegen Gewährung von Leistungen aus der Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung Beitragsfreiheit besteht.

b) Beiträge sind auch dann zu entrichten, wenn nur dem Grunde nach Zuschusspflicht besteht, tatsächlich aber keine Zahlungen erfolgen. Diese Zahlungspflicht besteht solange, bis nach den Versicherungsbedingungen der Vertragsgesellschaften Leistungen aus der Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung gewährt werden können, jedoch nicht über den für die Zuschusszahlung tarifvertraglich jeweils maßgeblichen Zeitraum hinaus. Das Versorgungswerk unterrichtet den Verlag unverzüglich über das Vorliegen der Voraussetzung und die Folgen von Buchst. a) oder Buchst. b) und erstattet erforderlichenfalls die überzahlten Beiträge an bzw. über den Verlag.

(3) Endet die Zahlung der vollen Bezüge oder des Zuschusses oder beginnt die Zahlung der vollen Bezüge im Laufe eines Kalendermonats, so mindert sich der Beitrag zeitanteilig, dabei wird jeder Kalendermonat zu 30 Tagen gerechnet.

(4) Für Monate, in denen Sterbegeld gezahlt wird, sind keine Beiträge zu entrichten.

(5) Die Beiträge im Krankheits- und Todesfall sowie während der Mutterschutzfristen werden gem. § 11 Abs. 2 von Verlag und Redakteurin/Redakteur geschuldet.

D. Versorgungskasse der Deutschen Presse

§ 15

Aufgabe der Kasse

(1) Das Vermögen und die Einkünfte der Versorgungskasse werden durch den Beirat verwaltet. Sie sind dazu bestimmt, Leistungen (Kapital- und/oder Rentenzahlungen) aufgrund der bis 31. Dezember 1998 begründeten Anwartschaften an Redakteurinnen/Redakteure bzw. deren Hinterbliebene zu erbringen.

(2) Aufgrund der Protokollnotizen zu § 16 der Altersversorgungstarifverträge 1987 bzw. 1993 werden mit Wirkung vom 1. Januar 1999 keine Beiträge mehr an die Versorgungskasse gezahlt. Vielmehr erhöht sich dadurch der Beitragsanteil der Verlage an das Versorgungswerk entsprechend. Eine Beitragszahlung in die Versorgungskasse von seiten der Redakteurin/des Redakteurs ist ausgeschlossen.

(3) Die Höhe der Leistungen ergibt sich in Abweichung von § 2 BetrAVG aus den beitragsfreien Rückdeckungsversicherungssummen zuzüglich einer ab 1. Januar 1999 einsetzenden Gewinnbeteiligung. Das nähere regelt der vom Beirat der Versorgungskasse erlassene Leistungsplan.

(4) Die Leistungen richten sich nach den Mitteln der Versorgungskasse, die durch die alleinige Beitragszahlung der Verlage bis 31. Dezember 1998 aufgebaut wurden. Ein Rechtsanspruch auf diese Leistungen besteht nicht. Abtretung und Verpfändung sind ausgeschlossen. Die Rechte und Pflichten aus den Rückdeckungsversicherungen stehen allein der Versorgungskasse zu.

(5) Bei Inanspruchnahme eines Rentenwahlrechts ergibt sich die Höhe der laufenden Rentenleistung aus dem Tarifwerk des Versicherers, das dem Versicherungsvertrag zugrunde liegt. Die Gewinnanteile aus dem Versicherungsvertrag werden zur jährlichen Erhöhung der laufenden Rentenleistungen verwandt. Die Erhöhung der laufenden Rentenleistungen um die Gewinnanteile erfolgt zum 1. Januar eines jeden Jahres. Eine darüber hinausgehende Anpassung der laufenden Rentenleistungen nach § 16 BetrAVG findet nicht statt.

E. Gemeinsame Vorschriften

§ 16

Beitragsnachweis

(1) Der Verlag ist vorbehaltlich der Regelung in Abs. 2 verpflichtet, bis zum 10. des folgenden Monats dem Versorgungswerk einen Beitragsnachweis einzureichen, in dem die versicherungspflichtigen Redakteurinnen und Redakteure mit Namen, Versicherungsnummer, Gehalt (bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze) und Beiträgen aufgeführt sind.

(2) Erhält der Verlag – nach erstmaliger Erfüllung der Verpflichtung nach Abs. 1 – vom Versorgungswerk einen Beitragsnachweis (Kontoauszug), dann ist er nur noch verpflichtet, die für die Erstellung des Kontoauszuges erforderlichen Änderungen bis zum 15. des laufenden Monats, bei später eingetretenen Änderungen unverzüglich, dem Versorgungswerk mitzuteilen und den danach zugesandten Beitragsnachweis auf die Richtigkeit hin zu überprüfen sowie evtl. Beanstandungen dem Versorgungswerk unverzüglich mitzuteilen.

§ 17

Drittberechtigter

Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages sind zugleich Vertragsbestimmungen zugunsten der Versorgungswerk der Presse GmbH und der Versorgungskasse der Deutschen Presse (§ 328 BGB).

§ 18

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für alle Ansprüche ist Stuttgart.

§ 19

Übergangsregelung

(1) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages gelten nach Maßgabe der folgenden Absätze auch für diejenigen Redakteurinnen und Redakteure, die im räumlichen Geltungsbereich des Altersversorgungstarifvertrages 1993 bis 31. Dezember 1998 tätig sind bzw. waren und bereits am 1. Januar 1999 Anwartschaften auf betriebliche oder einzelvertragliche Versorgungsleistungen hatten, in der Wartezeit zu solchen standen oder mit denen sonstige versorgungsrechtliche Vereinbarungen getroffen waren. Um eine nicht beabsichtigte Doppelbelastung des Verlags zu vermeiden, sollen sich Verlag und Redakteurin/Redakteur, erforderlichenfalls unter Mitwirkung des Betriebsrats, auf eine einverständliche Überleitung der Kollektiv- oder Einzelregelung auf die tarifliche einigen, soweit sich die Regelung nicht aus den Absätzen 2 und 3 von selbst ergibt.

(2) Versicherungsverträge, die auf sogenannten Rahmenverträgen zwischen Verlag und Versorgungswerk der Presse GmbH beruhen, sind entsprechend § 7 Abs. 3 Satz 3 zur Erfüllung der Versicherungspflicht heranzuziehen.

(3) Waren aufgrund einzelvertraglicher oder betrieblicher Regelungen Versicherungsverträge über das Versorgungswerk der Presse abgeschlossen worden, die höhere Verpflichtungen des Verlags als dieser Tarifvertrag vorsehen, ist der Verlag verpflichtet, mindestens den Betrag zu entrichten, der sich aus der bisherigen Vereinbarung (einschl. des Beitrages der Versorgungskasse) ergibt.

§ 20

Schlussbestimmungen

(1) Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 1999 in Kraft. Er gilt erstmals für Monatsgehälter, die für den Monat Januar 1999 geschuldet werden. Er kann mit einer Frist von 12 Monaten, erstmals zum 31. Dezember 2004 gekündigt werden.

(2) Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrags erworbene einzelvertragliche Rechte bleiben unberührt.

(3) Die Tarifvertragsparteien streben an, diesen Tarifvertrag unverzüglich für allgemeinverbindlich i. S. v. § 5 TVG erklären zu lassen.

Abschnitt 10 – Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau

Berufsbildung im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau

Anlage 84

(zu § 34 Absatz 1)

Tarifvertrag über die Berufsbildung im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin (West) ohne das Beitrittsgebiet vom 1. April 1977, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 11. März 1991

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Westberlin, jedoch ohne das ehemalige Staatsgebiet der DDR einschließlich Ostberlin.

2. Fachlicher Geltungsbereich

Für alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues, die fortgesetzt und ausschließlich oder überwiegend folgende Arbeiten ausführen, soweit sie der Unfallversicherung bei der Gartenbau-Berufsgenossenschaft* unterliegen:

- a) Herstellen und Unterhalten von Außenanlagen in den Bereichen des privaten und öffentlichen Wohnungsbaues (Hausgärten, Siedlungsgrün, Dach- und Terrassengärten u. ä.), der öffentlichen Bauten (Schulen, Krankenhäuser, Verwaltungsgebäude, Kasernen u. ä.), des kommunalen Grüns (städtische Freiräume, Grünanlagen, Parks, Friedhöfe u. ä.) und des Verkehrsbegleitgrüns (Straßen, Schienenwege, Wasserstraßen, Flugplätze u. ä.);
- b) Herstellen und Unterhalten von Sport- und Spielplätzen, Außenanlagen an Schwimmbädern, Freizeitanlagen u. ä.;
- c) Herstellen und Unterhalten von landschaftsgärtnerischen Sicherungsbauwerken in der Landschaft mit lebenden und nicht lebenden Baustoffen;
- d) Herstellen und Unterhalten von vegetationstechnischen Baumaßnahmen zur Landschaftspflege und zum Umweltschutz;
- e) Drän-, Landgewinnungs- und Rekultivierungsarbeiten.

3. Persönlicher Geltungsbereich

Auszubildende, die in einem anerkannten Ausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes ausgebildet werden und eine nach den Vorschriften der Reichsversicherungs-Ordnung über die Rentenversicherung der Arbeiter (RVO) oder des Angestelltenversicherungsgesetzes (AnVG) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

Ausgenommen sind Umschüler und Praktikanten.

§ 2

Gewerbliche und kaufmännische Ausbildung

1. Gesetzliche und tarifliche Regelungen

Es gelten die gesetzlichen Vorschriften sowie die Regelungen der weiteren Tarifverträge des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues, die von den oben genannten Tarifvertragsparteien abgeschlossen wurden und deren persönlicher Geltungsbereich auch die Auszubildenden umfasst.

2. Anspruch auf Ausbildungsvergütung bei überbetrieblicher Ausbildung

Für Zeiten der Ausbildung an einer von der Einrichtung (§ 3 Abs. 1) anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte bzw. bei Teilnahme an von der Einrichtung anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen hat der Auszubildende neben der ungekürzten Fortzahlung der Ausbildungsvergütung an den Auszubildenden die festgesetzten Lehrgangs- oder Ausbildungsgebühren an die überbetriebliche Ausbildungsstätte bzw. an den Träger der überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme zu entrichten.

Von der Einrichtung können nur überbetriebliche Ausbildungsstätten bzw. überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen anerkannt werden, die Fertigkeiten und Kenntnisse gemäß der Verordnung über die Berufsbildung im Gartenbau, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau, vom 26. Juni 1972 in der jeweils gültigen Fassung, bzw. gemäß Berufsbild Bürokaufmann, Erlass des Bundesministers für Wirtschaft vom 12. März 1962 in der jeweils gültigen Fassung, bzw. anderer beruflicher Ausbildungsordnungen vermitteln.

3. Kürzung der Ausbildungsvergütung

Die Ausbildungsvergütung wird für jede vom Auszubildenden schuldhaft versäumte Beschäftigungsstunde anteilig entsprechend der monatlichen Arbeitszeit gekürzt, zurzeit 1/173 der monatlichen Ausbildungsvergütung.

* Seit 1. Januar 2013 Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG)

§ 3

Ausgleichsregelung

1. Gemeinsame Einrichtung

Als gemeinsame Einrichtung fungiert das „Ausbildungsförderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V.“, kurz „Einrichtung“ genannt. Die Einrichtung hat ihren Sitz in Bonn.

2. Aufgabe der gemeinsamen Einrichtung

Die gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien hat die Aufgabe, die Bereitstellung einer ausreichenden Zahl von Ausbildungsplätzen und die Durchführung einer qualifizierten Berufsbildung für die Auszubildenden im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau dadurch zu sichern, dass sie die Ausbildungsbetriebe durch die Übernahme von Ausbildungskosten nach Maßgabe dieses Tarifvertrages unterstützt. Sie hat weiterhin die Aufgabe, durch geeignete Maßnahmen den Beruf in der Öffentlichkeit bekannt zu machen, sein Ansehen zu heben und für Berufsnachwuchs zu werben.

3. Aufbringung der Mittel

3.1 Der Arbeitgeber hat die dazu erforderlichen Mittel einschließlich der Verwaltungskosten für die gemeinsame Einrichtung durch einen Beitrag aufzubringen, der in einem Prozentsatz der lohnsteuerpflichtigen Bruttolohn- und -gehaltssumme oder der lohnsteuerpflichtigen Bruttolohnsumme (das sind der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge sowie alle pauschal versteuerten Bezüge) besteht.

3.2 Die Höhe des Beitrages beträgt ab 1. April 1991 0,8 % der Bruttolohnsumme.

3.3 Der Arbeitgeber hat diesen Beitrag an die Einrichtung abzuführen. Die Einrichtung hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern.

3.4 Die Arbeitgeber haben der Einrichtung einen Nachweis über die Berechnung der Abgabe (Lohnnachweis) einzureichen. Die Einrichtung kann die Geschäftsbücher und sonstigen Unterlagen einsehen, um die eingereichten Lohnnachweise prüfen zu können. Ihr sind die Geschäftsbücher und sonstigen Unterlagen zur Einsicht vorzulegen. Die Einrichtung darf fremde Geheimnisse, namentlich Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihr bei der Überprüfung bekannt werden, nicht offenbaren oder für andere Zwecke verwerten.

3.5 Die Einziehung der Mittel erfolgt unter Verwendung der vom Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V. entwickelten EDV-Programme im Zusammenhang mit der Einziehung der Winterbauumlage. Das Verfahren der Einziehung der Winterbauumlage und die hierzu gegebenen Zuständigkeiten werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

4. Erstattung

4.1 Die Einrichtung erstattet dem Auszubildenden für bestehende Ausbildungsverhältnisse gemäß § 1 Abs. 3, rückwirkend nach Ablauf der Probezeit, frühestens nach drei Monaten:

4.1.1 Überbetriebliche Ausbildung, Lehrgangskosten

Die vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten für den Besuch gemäß § 2 Abs. 2 Abschnitt 2 anerkannter überbetrieblicher Ausbildungsstätten bzw. -maßnahmen im Umfang von maximal vier Wochen je Ausbildungsjahr.

4.1.2 Überbetriebliche Ausbildung, Ausbildungsvergütung

Für Zeiten des Besuchs gemäß § 2 Abs. 2, Abschnitt 2 anerkannter überbetrieblicher Ausbildungsstätten bzw. -maßnahmen die weiterzuzahlende Ausbildungsvergütung in Höhe von maximal einer Monatsvergütung pro Ausbildungsjahr.

4.1.3 Zeiten des Berufsschulunterrichts

Für Zeiten des Besuchs der Berufsschule die Ausbildungsvergütung in Höhe von bis zu 40 Berufsschultagen pro Ausbildungsjahr als pauschale Abgeltung für die Kosten, die den Betrieben durch die Teilnahme der Auszubildenden am Berufsschulunterricht entstehen.

4.1.4 Urlaubsvergütung

Die als Urlaubsentgelt weiterzuzahlende Ausbildungsvergütung in Höhe von maximal einer Monatsvergütung pro Ausbildungsjahr.

4.2 Die monatliche oder entsprechend anteilige Erstattung der Ausbildungsvergütung kann nur bis zur Höhe der gesondert vereinbarten tarifvertraglichen Sätze erfolgen.

4.3 Eine Erstattung erfolgt nur im Rahmen der vorhandenen Mittel. In jedem Falle werden die Kosten gemäß Ziffer 4.1.1 erstattet.

4.4 Erstattungsansprüche nach den Ziffern 4.1.2 bis 4.1.4 sind erst dann gegeben, wenn der Auszubildende nachweislich an allen überbetrieblichen Maßnahmen gemäß Ziffer 4.1.1 im Umfang von mindestens vier Wochen pro Ausbildungsjahr teilgenommen hat, zu denen er vom jeweiligen Träger, der jeweiligen zuständigen Stelle oder überbetrieblichen Ausbildungsstätte eingeladen wurde. Auf die Anwendung der Vier-Wochen-Regelung nach Satz 1 kann verzichtet werden, wenn nachweislich die Inanspruchnahme überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen von mindestens vier Wochen Dauer pro Ausbildungsjahr nicht möglich ist.

4.5 Sofern die zur Verfügung stehenden Mittel im Laufe des Kalenderjahres nicht beansprucht werden, z. B. durch öffentliche oder sonstige Bezuschussung überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen, sind die verbleibenden Mittel durch die Einrichtung der Rücklage zuzuführen.

4.6 Für Maßnahmen zur Förderung der Ausbildung der Ausbilder kann vorab ein Betrag von jährlich bis zu 10 % des Gesamtmittelaufkommens verwendet werden. Die Höhe des Prozentsatzes sowie Einzelheiten der Verwendung der Mittel werden durch die Mitgliederversammlung der Einrichtung bestimmt.

4.7 Zur Nachwuchswerbung können pro Kalenderjahr bis zu 5 % des Gesamtmittelaufkommens aus diesem Tarifvertrag verwendet werden. Einzelheiten bestimmt die Mitgliederversammlung der Einrichtung.

§ 4

Freistellung für überbetriebliche Ausbildung

1. Der Auszubildende ist verpflichtet, an den von der Einrichtung anerkannten und für das jeweilige Ausbildungsjahr ausgeschriebenen überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen, zu deren Teilnahme er gemäß § 3 Abs. 4.4 eingeladen wurde.

2. Der Auszubildende ist verpflichtet, den Auszubildenden für die unter Absatz 1 genannten überbetrieblichen Maßnahmen freizustellen.

3. Die Verpflichtung zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen gemäß den Vorschriften dieses Tarifvertrages ist in die Ausbildungsverträge aufzunehmen.

4. Eine praxisgerechte Durchführung der überbetrieblichen Ausbildung wird ohne Hinzuziehung qualifizierter Ausbilder bzw. Mitarbeiter aus den Ausbildungsbetrieben nicht möglich sein. Die Ausbildungsbetriebe werden daher nach rechtzeitiger Ankündigung durch den Träger der überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme und unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange geeignete Mitarbeiter jährlich bis zu einer Dauer von maximal zwei Wochen für überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen freistellen. Die hierfür notwendig werdende Kostenerstattung an den Arbeitgeber richtet sich nach den von der Einrichtung erlassenen Richtlinien. Dasselbe gilt für die Kostenerstattung der Teilnahme an Veranstaltungen zur Weiterbildung der Ausbilder.

§ 5

Verfahrensvorschriften

1. Ausbildungsvertrag

Grundlage zur Inanspruchnahme von Leistungen aus diesem Tarifvertrag ist die vom Arbeitgeber an die Einrichtung einzureichende und von der zuständigen Stelle für Berufsbildung bestätigte Abschrift des Ausbildungsvertrages.

2. Wechsel des Ausbildungsbetriebes

Wird das bei einem landschaftsgärtnerischen Betrieb bestehende Ausbildungsverhältnis vor Ablauf der Ausbildungszeit beendet, ohne dass der Auszubildende die Abschlussprüfung bestanden hat, so ist dies vom Arbeitgeber der Einrichtung unverzüglich anzuzeigen.

3. Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Endet das Ausbildungsverhältnis mit Ablauf der Ausbildungszeit oder mit Bestehen der Abschlussprüfung, so ist dies vom Arbeitgeber der Einrichtung unverzüglich anzuzeigen.

4. Erstattung

4.1 Überbetriebliche Ausbildung, Lehrgangskosten

Verlangt der Arbeitgeber von der Einrichtung die Erstattung der von ihm zu tragenden Kosten für den Besuch einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte gemäß § 3 Abs. 4, Ziffer 4.1.1, so hat er der Einrichtung die Dauer der Ausbildungsmaßnahme sowie die Dauer einer etwaigen Internatsunterbringung nachzuweisen. Die überbetriebliche Ausbildungsstätte hat die Dauer der überbetrieblichen Ausbildung zu bestätigen. Die Erstattung erfolgt durch Überweisung an die überbetriebliche Ausbildungsstätte. Die überbetriebliche Ausbildungsstätte ist nicht berechtigt, die Erstattung von der Einrichtung zu verlangen.

Die Einrichtung ist berechtigt, mit Umlageforderungen aus diesem Tarifvertrag gegen diesen Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung aufzurechnen.

4.2 Überbetriebliche Ausbildung, Ausbildungsvergütung

Verlangt der Arbeitgeber von der Einrichtung die Erstattung der Ausbildungsvergütung gemäß § 3 Abs. 4, Ziffer 4.1.2, so hat er der Einrichtung die Dauer der Ausbildungsmaßnahme nachzuweisen. Die überbetriebliche Ausbildungsstätte hat die Dauer der überbetrieblichen Ausbildung zu bestätigen. Die Erstattung erfolgt nach Prüfung durch die Einrichtung direkt an den beantragenden Arbeitgeber.

Die Einrichtung ist berechtigt, mit Umlageforderungen aus diesem Tarifvertrag oder anderen Forderungen gegen diesen Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung aufzurechnen.

4.3 Erstattung für Zeiten des Berufsschulunterrichts

Verlangt der Arbeitgeber von der Einrichtung die Erstattung der Ausbildungsvergütung für Zeiten des Besuchs der Berufsschule gemäß § 3 Abs. 4, Ziffer 4.1.3, so hat er der Einrichtung die Dauer der tatsächlich wahrgenommenen

Berufsschulzeiten nachzuweisen. Die Erstattung erfolgt nach Prüfung durch die Einrichtung, jeweils spätestens bis zum 30. Juni des darauffolgenden Kalenderjahres direkt an den beantragenden Arbeitgeber.

Die Einrichtung ist berechtigt, mit Umlageforderungen aus diesem Tarifvertrag oder anderen Forderungen gegen diesen Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung aufzurechnen.

4.4 Erstattung Urlaubsvergütung

Verlangt der Arbeitgeber von der Einrichtung die Erstattung der als Urlaubsentgelt weiterzuzahlenden Ausbildungsvergütung gemäß § 3 Abs. 4, Ziffer 4.1.4, so hat er nachzuweisen, dass der Urlaub gewährt worden ist. Die Erstattung erfolgt nach Prüfung durch die Einrichtung, spätestens am 30. Juni des darauffolgenden Kalenderjahres direkt an den beantragenden Arbeitgeber.

Die Einrichtung ist berechtigt, mit Umlageforderungen aus diesem Tarifvertrag oder anderen Forderungen gegen diesen Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung aufzurechnen.

5. Beitragsleistung

Der Einrichtung ist monatlich, spätestens bis zum 15. des folgenden Monats auf einem Formblatt gesondert die Bruttolohn- und -gehaltssumme sowie die Bruttolohnsumme gemäß § 3 Abs. 3.1 und 3.2 zu melden.

Auf dem Formblatt hat der Arbeitgeber außerdem anzugeben:

- a) Name und Anschrift des Arbeitgebers sowie seine Betriebskontonummer bei der Einrichtung,
- b) Gesamtbetrag der für den jeweiligen Monat abzuführenden Beiträge.

Das Formblatt ist rechtsverbindlich zu unterzeichnen.

Arbeitgeber, die sonst regelmäßig Arbeitnehmer beschäftigen, haben für Monate, für die keine Beiträge anfallen, bis zum 15. des nächsten Monats auf dem Formblatt Fehlanzeige zu erstatten.

Die Beiträge sind monatlich, für jeden Monat spätestens bis zum 15. des Folgemonats (Fälligkeit), zugunsten der Einrichtung einzuzahlen.

6. Verfallsfrist, Verzugszinsen und Gerichtsstand

Die Erstattungsansprüche des Arbeitgebers gegen die Einrichtung verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der jeweiligen überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme geltend gemacht werden.

Die Einrichtung erhebt bei Verzug hinsichtlich der Beiträge Verzugszinsen in Höhe von 1 % über dem jeweils geltenden Diskontsatz der Deutschen Bundesbank.

Für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus dem Verhältnis der Einrichtung zu den Arbeitnehmern oder Arbeitgebern ist das Arbeitsgericht Bonn zuständig.

7. Verfahrensvereinfachungen

Soweit die vorstehenden Bestimmungen technische Verfahrensvorschriften beinhalten, ist die Einrichtung befugt, solche Bestimmungen zu treffen, die durch eine Vereinfachung des Verfahrens die günstigsten Wirkungen für Arbeitgeber und Auszubildende gewährleisten.

§ 6

Inkrafttreten und Vertragsdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 1991 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten jeweils zum 31. Dezember gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 1992.

2. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, für diesen Tarifvertrag die Allgemeinverbindlichkeit zu beantragen.

Anhang zu Anlage 84

Protokollnotiz vom 11. März 1991 zum Tarifvertrag über die Berufsbildung im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau vom 1. April 1977

Nicht erfasst werden solche Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die am 22. August 1989 (Stichtag) die Voraussetzungen des § 1 Ziffer 1 und 2 des Bundesrahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in der Fassung vom 22. August 1989 sowie die in § 1 Absatz 1 i.V.m. Absatz 2 Baubetriebe-Verordnung in der Fassung vom 24. Oktober 1984 normierten Voraussetzungen für die Förderung der ganzjährigen Beschäftigung in der Bauwirtschaft erfüllt haben und am Stichtag nicht von der Einzugsstelle für die Winterbauumlage im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau (EWGaLa) wegen der Winterbauumlage (§ 186 a Absatz 2 Arbeitsförderungsgesetz) oder vom Ausbildungsförderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V. (AuGaLa) wegen der Ausbildungsumlage im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau oder von der Bundesanstalt für Arbeit als Betrieb des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues nach § 1 Absatz 4 Baubetriebe-Verordnung wegen der Winterbauumlage mit einer Betriebskontonummer erfasst waren. Diese Einschränkung gilt nicht für solche Betriebe oder selbständige Betriebsabteilungen, die einem Mitgliedsverband des Bundesverbandes Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau als Mitglied angehören.

Berufsbildung im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau im Beitrittsgebiet

Anlage 85
(zu § 35 Absatz 1)

Tarifvertrag über die Berufsbildung im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau der Bundesrepublik Deutschland – nur Beitrittsgebiet – vom 11. März 1991, geändert durch Tarifvertrag vom 7. Juni 1991

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich

Für das ehemalige Staatsgebiet der DDR einschließlich Ost-Berlin.

2. Fachlicher Geltungsbereich

Für alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues, die fortgesetzt und ausschließlich oder überwiegend folgende Arbeiten ausführen, soweit sie der Unfallversicherung bei der Gartenbau-Berufsgenossenschaft* unterliegen:

- a) Herstellen und Unterhalten von Außenanlagen in den Bereichen des privaten und öffentlichen Wohnungsbaues (Hausgärten, Siedlungsgrün, Dach- und Terrassengärten u. ä.), der öffentlichen Bauten (Schulen, Krankenhäuser, Verwaltungsgebäude, Kasernen u. ä.), des kommunalen Grüns (Städtische Freiräume, Grünanlagen, Parks, Friedhöfe u. ä.) und des Verkehrsbegleitgrüns (Straßen, Schienenwege, Wasserstraßen, Flugplätze u. ä.);
- b) Herstellen und Unterhalten von Sport- und Spielplätzen, Außenanlagen an Schwimmbädern, Freizeitanlagen u. ä.;
- c) Herstellen und Unterhalten von landschaftsgärtnerischen Sicherungsbauwerken in der Landschaft mit lebenden und nicht lebenden Baustoffen;
- d) Herstellen und Unterhalten von vegetationstechnischen Baumaßnahmen zur Landschaftspflege und zum Umweltschutz;
- e) Drän-, Landgewinnungs- und Rekultivierungsarbeiten.

3. Persönlicher Geltungsbereich

Auszubildende, die in einem anerkannten Ausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes ausgebildet werden und eine nach den Vorschriften

- bis 31. Dezember 1991:
des Gesetzes über die Sozialversicherung vom 28. Juni 1990 (SVG) in der jeweils gültigen Fassung
- ab 1. Januar 1992:
des Sozialgesetzbuches 6. Buch (SGB VI)

versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

Erfasst werden auch Auszubildende, deren Lehrvertrag vor dem 13. August 1990 abgeschlossen wurde und deren Ausbildung nach den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes nicht möglich ist oder die eine Fortsetzung der Ausbildung nach den bisherigen Vorschriften ausdrücklich wünschen (siehe Einigungsvertragsgesetz v. 31. August 1990, Anl. I, Kap. XVI, Sachgebiet C, Abschnitt III, 1, d). Ausgenommen sind Umschüler und Praktikanten.

§ 2

Gewerbliche und kaufmännische Ausbildung

1. Gesetzliche und tarifliche Regelungen

Es gelten die gesetzlichen Vorschriften sowie die Regelungen der weiteren Tarifverträge des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues, die von den oben genannten Tarifvertragsparteien abgeschlossen wurden und deren persönlicher Geltungsbereich auch die Auszubildenden umfasst.

2. Anspruch auf Ausbildungsvergütung bei überbetrieblicher Ausbildung

Für Zeiten der Ausbildung an einer von der Einrichtung (§ 3 Abs. 1) anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte bzw. bei Teilnahme an von der Einrichtung anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen hat der Auszubildende neben der ungekürzten Fortzahlung der Ausbildungsvergütung an den Auszubildenden die festgesetzten Lehrgangs- oder Ausbildungsgebühren an die überbetriebliche Ausbildungsstätte bzw. an den Träger der überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme zu entrichten.

Von der Einrichtung können nur überbetriebliche Ausbildungsstätten bzw. überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen anerkannt werden, die Fertigkeiten und Kenntnisse gemäß der Verordnung über die Berufsbildung im Gartenbau, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau, vom 26. Juni 1972, in der jeweils gültigen Fassung bzw. gemäß Berufsbild Bürokaufmann, Erlass des Bundesministers für Wirtschaft vom 12. März 1962 in der jeweils gültigen Fassung bzw. anderer beruflicher Ausbildungsordnungen vermitteln.

* Seit 1. Januar 2013 Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG)

3. Kürzung der Ausbildungsvergütung

Die Ausbildungsvergütung wird für jede vom Auszubildenden schuldhaft versäumte Beschäftigungsstunde anteilig entsprechend der monatlichen Arbeitszeit gekürzt. Dies gilt entsprechend für jede schuldhaft versäumte Stunde der überbetrieblichen Ausbildung.

§ 3

Ausgleichsregelung

1. Gemeinsame Einrichtung

Als gemeinsame Einrichtung fungiert das „Ausbildungsförderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V.“, kurz „Einrichtung“ genannt. Die Einrichtung hat ihren Sitz in Bonn.

2. Aufgabe der gemeinsamen Einrichtung

Die gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien hat die Aufgabe, die Bereitstellung einer ausreichenden Zahl von Ausbildungsplätzen und die Durchführung einer qualifizierten Berufsbildung für die Auszubildenden im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau dadurch zu sichern, dass sie die Ausbildungsbetriebe durch die Übernahme von Ausbildungskosten nach Maßgabe dieses Tarifvertrages unterstützt. Sie hat weiterhin die Aufgabe, durch geeignete Maßnahmen den Beruf in der Öffentlichkeit bekannt zu machen, sein Ansehen zu heben und für Berufsnachwuchs zu werben.

3. Aufbringung der Mittel

3.1 Der Arbeitgeber hat die dazu erforderlichen Mittel einschließlich der Verwaltungskosten für die gemeinsame Einrichtung durch einen Beitrag aufzubringen, der in einem Prozentsatz der lohnsteuerpflichtigen Bruttolohn- und -gehaltssumme oder der lohnsteuerpflichtigen Bruttolohnsumme (das sind der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge sowie alle pauschalversteuerten Bezüge) besteht.

3.2 Die Höhe des Beitrages beträgt ab 1. April 1991 0,8 % der Bruttolohnsumme. Hierbei ist dieselbe Berechnungsgrundlage anzuwenden wie bei der Erhebung der Winterbauumlage nach dem Arbeitsförderungsgesetz, und zwar gilt dies auch für diejenigen Arbeitgeber, deren Betrieb nicht in die Produktive Winterbauförderung einbezogen ist.

3.3 Der Arbeitgeber hat diesen Beitrag an die Einrichtung abzuführen. Die Einrichtung hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern.

3.4 Die Arbeitgeber haben der Einrichtung einen Nachweis über die Berechnung der Abgabe (Lohnnachweis) einzureichen. Die Einrichtung kann die Geschäftsbücher und sonstigen Unterlagen einsehen, um die eingereichten Lohnnachweise prüfen zu können. Ihr sind die Geschäftsbücher und sonstigen Unterlagen zur Einsicht vorzulegen. Die Einrichtung darf fremde Geheimnisse, namentlich Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihr bei der Überprüfung bekannt werden, nicht offenbaren oder für andere Zwecke verwerten.

3.5 Die Einziehung der Mittel erfolgt unter Verwendung der vom Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V. entwickelten EDV-Programme im Zusammenhang mit der Einziehung der Winterbauumlage. Das Verfahren der Einziehung der Winterbauumlage und die hierzu gegebenen Zuständigkeiten werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

4. Erstattung

4.1 Die Einrichtung erstattet dem Auszubildenden für bestehende Ausbildungsverhältnisse gemäß § 1 Abs. 3, rückwirkend nach Ablauf der Probezeit, frühestens nach drei Monaten:

4.1.1 Überbetriebliche Ausbildung, Lehrgangskosten

Die vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten für den Besuch gemäß § 2 Abs. 2, Abschnitt 2 anerkannter überbetrieblicher Ausbildungsstätten bzw. -maßnahmen im Umfange von maximal vier Wochen je Ausbildungsjahr.

4.1.2 Überbetriebliche Ausbildung, Ausbildungsvergütung

Für Zeiten des Besuchs gemäß § 2 Abs. 2, Abschnitt 2 anerkannter überbetrieblicher Ausbildungsstätten bzw. -maßnahmen die weiterzuzahlende Ausbildungsvergütung in Höhe von maximal einer Monatsvergütung pro Ausbildungsjahr.

4.1.3 Zeiten des Berufsschulunterrichtes

Für Zeiten des Besuchs der Berufsschule die Ausbildungsvergütung in Höhe von bis zu 40 Berufsschultagen pro Ausbildungsjahr als pauschale Abgeltung für die Kosten, die den Betrieben durch die Teilnahme der Auszubildenden am Berufsschulunterricht entstehen.

4.1.4 Urlaubsvergütung

Die als Urlaubsentgelt weiterzuzahlende Ausbildungsvergütung in Höhe von maximal einer Monatsvergütung pro Ausbildungsjahr.

4.2 Die monatliche oder entsprechend anteilige Erstattung der Ausbildungsvergütung kann nur bis zur Höhe der gesondert vereinbarten tarifvertraglichen Sätze erfolgen.

4.3 Eine Erstattung erfolgt nur im Rahmen der vorhandenen Mittel. In jedem Falle werden die Kosten gemäß Ziffer 4.1.1 erstattet.

4.4 Erstattungsansprüche nach den Ziffern 4.1.2 bis 4.1.4 sind erst dann gegeben, wenn der Auszubildende nachweislich an allen überbetrieblichen Maßnahmen gemäß Ziffer 4.1.1 im Umfange von mindestens vier Wochen pro Ausbildungsjahr teilgenommen hat, zu denen er vom jeweiligen Träger, der jeweiligen zuständigen Stelle oder überbetrieblichen Ausbildungsstätte eingeladen wurde. Auf die Anwendung der Vier-Wochen-Regelung nach Satz 1 kann verzichtet werden, wenn nachweislich die Inanspruchnahme überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen von mindestens vier Wochen Dauer pro Ausbildungsjahr nicht möglich ist.

4.5 Sofern die zur Verfügung stehenden Mittel im Laufe des Kalenderjahres nicht beansprucht werden, z. B. wegen öffentlicher oder sonstiger Bezuschussung überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen, sind die verbleibenden Mittel durch die Einrichtung der Rücklage zuzuführen.

4.6 Für Maßnahmen zur Förderung der Ausbildung der Ausbilder kann vorab ein Betrag von jährlich bis zu 10 % des Gesamtmittelaufkommens verwendet werden. Die Höhe des Prozentsatzes sowie Einzelheiten der Verwendung der Mittel werden durch die Mitgliederversammlung der Einrichtung bestimmt.

4.7 Zur Nachwuchswerbung können pro Kalenderjahr bis zu 5 % des Gesamtmittelaufkommens aus diesem Tarifvertrag verwendet werden. Einzelheiten bestimmt die Mitgliederversammlung der Einrichtung.

§ 4

Freistellung für überbetriebliche Ausbildung

1. Der Auszubildende ist verpflichtet, an den von der Einrichtung anerkannten und für das jeweilige Ausbildungsjahr ausgeschriebenen überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen, zu deren Teilnahme er gemäß § 3 Abs. 4.4 eingeladen wurde.

2. Der Auszubildende ist verpflichtet, den Auszubildenden für die unter Absatz 1 genannten überbetrieblichen Maßnahmen freizustellen.

3. Die Verpflichtung zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen gemäß den Vorschriften dieses Tarifvertrages ist in die Ausbildungsverträge aufzunehmen.

4. Eine praxisgerechte Durchführung der überbetrieblichen Ausbildung wird ohne Hinzuziehung qualifizierter Ausbilder bzw. Mitarbeiter aus den Ausbildungsbetrieben nicht möglich sein. Die Ausbildungsbetriebe werden daher nach rechtzeitiger Ankündigung durch den Träger der überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme und unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange geeignete Mitarbeiter jährlich bis zu einer Dauer von maximal zwei Wochen für überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen freistellen. Die hierfür notwendig werdende Kostenerstattung an den Arbeitgeber richtet sich nach den von der Einrichtung erlassenen Richtlinien. Dasselbe gilt für die Kostenerstattung der Teilnahme an Veranstaltungen zur Weiterbildung der Ausbilder.

§ 5

Verfahrensvorschriften

1. Ausbildungsvertrag

Grundlage zur Inanspruchnahme von Leistungen aus diesem Tarifvertrag ist die vom Arbeitgeber an die Einrichtung einzureichende und von der zuständigen Stelle für Berufsbildung bestätigte Abschrift des Ausbildungsvertrages.

2. Wechsel des Ausbildungsbetriebes

Wird das bei einem landschaftsgärtnerischen Betrieb bestehende Ausbildungsverhältnis vor Ablauf der Ausbildungszeit beendet, ohne dass der Auszubildende die Abschlussprüfung bestanden hat, so ist dies vom Arbeitgeber der Einrichtung unverzüglich anzuzeigen.

3. Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Endet das Ausbildungsverhältnis mit Ablauf der Ausbildungszeit oder mit Bestehen der Abschlussprüfung, so ist dies vom Arbeitgeber der Einrichtung unverzüglich anzuzeigen.

4. Erstattung

4.1 Überbetriebliche Ausbildung, Lehrgangskosten

Verlangt der Arbeitgeber von der Einrichtung die Erstattung der von ihm zu tragenden Kosten für den Besuch einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte gemäß § 3 Abs. 4, Ziffer 4.1.1, so hat er der Einrichtung die Dauer der Ausbildungsmaßnahme sowie die Dauer einer etwaigen Internatsunterbringung nachzuweisen. Die überbetriebliche Ausbildungsstätte hat die Dauer der überbetrieblichen Ausbildung zu bestätigen. Die Erstattung erfolgt durch Überweisung an die überbetriebliche Ausbildungsstätte. Die überbetriebliche Ausbildungsstätte ist nicht berechtigt, die Erstattung von der Einrichtung zu verlangen.

Die Einrichtung ist berechtigt, mit Umlageforderungen aus diesem Tarifvertrag gegen diesen Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung aufzurechnen.

4.2 Überbetriebliche Ausbildung, Ausbildungsvergütung

Verlangt der Arbeitgeber von der Einrichtung die Erstattung der Ausbildungsvergütung gemäß § 3 Abs. 4, Ziffer 4.1.2, so hat er der Einrichtung die Dauer der Ausbildungsmaßnahme nachzuweisen. Die überbetriebliche Ausbildungs-

stätte hat die Dauer der überbetrieblichen Ausbildung zu bestätigen. Die Erstattung erfolgt nach Prüfung durch die Einrichtung direkt an den beantragenden Arbeitgeber.

Die Einrichtung ist berechtigt, mit Umlageforderungen aus diesem Tarifvertrag oder anderen Forderungen gegen diesen Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung aufzurechnen.

4.3 Erstattung Zeiten des Berufsschulunterrichts

Verlangt der Arbeitgeber von der Einrichtung die Erstattung der Ausbildungsvergütung für Zeiten des Besuchs der Berufsschule gemäß § 3 Abs. 4, Ziffer 4.1.3, so hat er der Einrichtung die Dauer der tatsächlich wahrgenommenen Berufsschulzeiten nachzuweisen. Die Erstattung erfolgt nach Prüfung durch die Einrichtung, jeweils spätestens bis zum 30. Juni des darauffolgenden Kalenderjahres direkt an den beantragenden Arbeitgeber.

Die Einrichtung ist berechtigt, mit Umlageforderungen aus diesem Tarifvertrag oder anderen Forderungen gegen diesen Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung aufzurechnen.

4.4 Erstattung Urlaubsvergütung

Verlangt der Arbeitgeber von der Einrichtung die Erstattung der als Urlaubsentgelt weiterzuzahlenden Ausbildungsvergütung gemäß § 3 Abs. 4, Ziffer 4.1.4, so hat er nachzuweisen, dass der Urlaub gewährt worden ist. Die Erstattung erfolgt nach Prüfung durch die Einrichtung, spätestens am 30. Juni des darauffolgenden Kalenderjahres direkt an den beantragenden Arbeitgeber.

Die Einrichtung ist berechtigt, mit Umlageforderungen aus diesem Tarifvertrag oder anderen Forderungen gegen diesen Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung aufzurechnen.

5. Beitragsleistung

Der Einrichtung ist für jeden Monat spätestens bis zum 15. des folgenden Monats auf einem Formblatt gesondert die Bruttolohn- und -gehaltssumme sowie die Bruttolohnsumme gemäß § 3 Abs. 3.1 und 3.2 zu melden.

Auf dem Formblatt hat der Arbeitgeber außerdem anzugeben:

- a) Name und Anschrift des Arbeitgebers sowie seine Betriebskontonummer bei der Einrichtung.
- b) Gesamtbetrag der für den jeweiligen Monat abzuführenden Beiträge.

Das Formblatt ist rechtsverbindlich zu unterzeichnen.

Arbeitgeber, die sonst regelmäßig Arbeitnehmer beschäftigen, haben für Monate, für die keine Beiträge anfallen, bis zum 15. des nächsten Monats auf dem Formblatt Fehlanzeige zu erstatten.

Die Beiträge sind monatlich, für jeden Monat spätestens bis zum 15. des Folgemonats (Fälligkeit), zugunsten der Einrichtung einzuzahlen.

6. Verfallfrist, Verzugszinsen und Gerichtsstand

Die Erstattungsansprüche des Arbeitgebers gegen die Einrichtung verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der jeweiligen überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme schriftlich geltend gemacht werden.

Die Einrichtung erhebt bei Verzug hinsichtlich der Beiträge Verzugszinsen in Höhe von 1 % über dem jeweils geltenden Diskontsatz der Deutschen Bundesbank.

Für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus dem Verhältnis der Einrichtung zu den Arbeitnehmern oder Arbeitgebern ist

- bis zum 31. Dezember 1994 das Arbeitsgericht Berlin
- ab 1. Januar 1995 das Arbeitsgericht Bonn

zuständig.

7. Verfahrensvereinfachungen

Soweit die vorstehenden Bestimmungen technische Verfahrensvorschriften beinhalten, ist die Einrichtung befugt, solche Bestimmungen zu treffen, die durch die Vereinfachung des Verfahrens die günstigsten Wirkungen für Arbeitgeber und Auszubildende gewährleisten.

§ 6

Inkrafttreten und Vertragsdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 1991 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten jeweils zum 31. Dezember gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 1992.

2. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, für diesen Tarifvertrag die Allgemeinverbindlichkeit zu beantragen.

Abschnitt 11 – Land- und Forstwirtschaft

Zusätzliche Altersversorgung in der Land- und Forstwirtschaft

Anlage 86
(zu § 36)

Tarifvertrag über die Zusatzversorgung der Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft vom 28. November 2000

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

(1) räumlich:

für die Bundesländer Schleswig-Holstein, Hamburg, Berlin, Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Thüringen, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg und Bayern,

(2) fachlich:

für alle

1. Betriebe der Land- und Forstwirtschaft einschließlich des landwirtschaftlichen Obst- und Gemüsebaues, des Weinbaues sowie der Teichwirtschaft und der Fischzucht, deren Nebenbetriebe;

2. gemischten Betriebe mit überwiegend landwirtschaftlichem, forstwirtschaftlichem, wein-, obst-, oder gemüsebaulichem Charakter;

3. selbständigen Nebenbetriebe oder Betriebsabteilungen gewerblicher Unternehmen mit landwirtschaftlichem, forstwirtschaftlichem, wein-, obst- oder gemüsebaulichem Charakter.

Als landwirtschaftlich gelten alle Betriebe, die als Unternehmen im Sinne des § 123 Abs. 1 Nr. 1 oder 2 des 7. Buches Sozialgesetzbuch einer landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft mit Ausnahme der Gartenbau-Berufsgenossenschaft angehören oder nur deshalb nicht angehören, weil ein Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand zuständig ist.

(3) persönlich:

für alle

1. land- und forstwirtschaftlichen Arbeitnehmer.

Das sind Personen, die wegen einer Beschäftigung in Betrieben im Sinne des Absatzes 2 der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung unterliegen oder nur deshalb nicht unterliegen, weil sie eine Vollrente wegen Alters beziehen. Ausgenommen sind Auszubildende, die nach dem Zweiten Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2477, 2557) – KVLG 1989 – versichert sind,

2. land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeber.

Das sind Personen, die Arbeitnehmer in Betrieben im Sinne des Absatzes 2 beschäftigen.

§ 2

Zusatzversorgungswerk

(1) Die Tarifvertragsparteien haben aufgrund des Tarifvertrages vom 20. November 1973 ein „Zusatzversorgungswerk für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft e.V. – (ZLF)“ als gemeinsame Einrichtung im Sinne von § 4 Abs. 2 TVG gegründet. Vom 1. Januar 2001 an wird das ZLF in der Rechtsform eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit (VVaG) geführt.

(2) Das ZLF gewährt an ehemalige Arbeitnehmer (§ 1 Abs. 3 Nr. 1), deren Witwen, Witwer und Vollwaisen im Rentenfall Beihilfen.

(3) Die Leistungen des ZLF werden durch Beiträge der Arbeitgeber finanziert.

§ 3

Beitragspflicht

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Beitrag von monatlich 5,20 Euro je ständig beschäftigten Arbeitnehmer an das ZLF zu leisten.

(2) Für Mehrfachbeschäftigte ist nur ein Beitrag zu leisten. Die Arbeitgeber des Mehrfachbeschäftigten haften für den Beitrag als Gesamtschuldner.

(3) Ständig beschäftigt im Sinne des Absatzes 1 ist, wer unbefristet oder für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten eingestellt ist. Als ständig beschäftigt gilt auch ein Arbeitnehmer,

1. der in den beiden dem Tag der Einstellung vorausgegangenen Jahren mindestens zwölf Monate rentenversicherungspflichtig in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigt war;

2. dessen zunächst auf einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten befristetes Arbeitsverhältnis über diesen Zeitraum hinaus verlängert oder fortgesetzt wird.

(4) Beitragspflicht besteht auch für Arbeitnehmer, die wegen des Bezuges einer Vollrente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungsfrei sind und die Wartezeit für eine Beihilfe noch nicht erfüllt haben.

§ 4

Melde- und Auskunftspflicht

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle bei ihm beschäftigten rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer und Auszubildenden unverzüglich beim ZLF anzumelden und bei Wegfall der Voraussetzungen abzumelden.

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem ZLF auf Verlangen über die Betriebs-, Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse sowie deren Änderungen Auskunft zu geben, soweit es für die Feststellung der Beitragspflicht von Bedeutung ist.

(3) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem ZLF auf Verlangen die nach § 3 der Verordnung über die Durchführung der Beitragsüberwachung und die Auskunfts- und Vorlagepflichten (Beitragsüberwachungsverordnung – BÜVO*) zu erstellenden Beitragsabrechnungen vorzulegen.

§ 5

Ausnahmen von der Beitragspflicht zum ZLF

(1) Keine Beiträge sind zu leisten für Arbeitnehmer, die

1. eine Anwartschaft oder einen Anspruch auf lebenslängliche Versorgung nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen oder entsprechenden kirchenrechtlichen Regelungen mindestens in Höhe der beamtenrechtlichen Mindestversorgungsbezüge haben, wenn Hinterbliebenenversorgung gewährleistet ist;

2. nach einer Ruheohnordnung oder einer entsprechenden Bestimmung, die quantitativ und qualitativ mindestens die Leistungen des ZLF garantiert, eine Anwartschaft oder einen Anspruch auf ein Ruhegeld oder Ruheohn haben;

3. wegen der Beschäftigung im fachlichen Geltungsbereich aufgrund gesetzlicher oder tarifvertraglicher Vorschriften einer öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungseinrichtung angehören müssen (z.B. Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder, kommunale Versorgungsanstalten);

4. das 65. Lebensjahr vollendet haben, es sei denn, dass sie von den Beteiligten über das 65. Lebensjahr hinaus weiterbeschäftigt werden, weil die Voraussetzungen für die Regelaltersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung nicht vorliegen oder die Wartezeit für eine Beihilfe nicht erfüllt ist.

(2) Hat ein Arbeitnehmer wegen der Beschäftigung im fachlichen Geltungsbereich bereits eine Anwartschaft oder einen Anspruch auf zusätzliche Versorgungsleistungen aufgrund von tarif- oder arbeitsvertraglichen Regelungen, welche vor dem 20. November 1973 getroffen worden sind, so befreien diese von der Beitragspflicht, wenn sie quantitativ und qualitativ mindestens die Leistungen des ZLF garantieren. Im Beitrittsgebiet tritt an die Stelle des 20. November 1973 der 25. Februar 1994.

(3) Der Arbeitgeber kann auf die Ausnahmen von der Beitragspflicht nach Absatz 1 Nrn. 1 und 2 sowie nach Absatz 2 verzichten. Ein Verzicht kann insbesondere erklärt werden, wenn die betriebliche Versorgungszusage eine Anrechnung der Leistungen des ZLF vorsieht.

§ 6

Beginn und Ende der Beitragspflicht

(1) Die Pflicht zur Beitragsleistung besteht vom Beginn des Monats an, in dem ihre Voraussetzungen erfüllt sind, frühestens jedoch mit dem Anfang des Monats, in dem das Arbeitsverhältnis beginnt. Im Falle des § 3 Abs. 3 Nr. 2 besteht die Pflicht zur Beitragsleistung rückwirkend vom Anfang des Monats an, in dem das Arbeitsverhältnis begonnen hat.

(2) Die Pflicht zur Beitragsleistung endet mit dem Monat, in dem ihre Voraussetzungen entfallen. Bei Vollendung des 65. Lebensjahres endet sie jedoch mit dem Ende des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet hat.

(3) Wird der Arbeitnehmer über das 65. Lebensjahr hinaus weiterbeschäftigt, weil die Voraussetzungen für die Regelaltersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung nicht vorliegen oder die Wartezeit für eine Beihilfe nicht erfüllt ist, endet die Pflicht zur Beitragsleistung mit Ablauf des Monats, in dem die Voraussetzungen für die Regelaltersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und die Wartezeit für eine Beihilfe erfüllt sind, spätestens jedoch mit Ablauf des Monats, in dem das Arbeitsverhältnis beendet wird.

§ 7

Erfüllung der Beitragspflicht

(1) Das ZLF kann einen Pauschalbetrag für die durch den Verzug des Beitragspflichtigen entstehenden Aufwendungen festsetzen.

(2) Die Beiträge werden jeweils für ein Kalenderjahr nachträglich fällig.

* Ab dem 1. Juli 2006 ersetzt durch § 9 der Beitragsverfahrensverordnung vom 3. Mai 2006 (BGBl. I S. 1138).

§ 8

Verjährung

Die Beitragsansprüche verjähren in vier Jahren. Die Verjährungsfrist beginnt mit dem Ende des Kalenderjahres, in dem die Beiträge fällig geworden sind.

§ 9

Arten der Beihilfe

Das ZLF gewährt Beihilfen zu folgenden Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung:

1. Renten wegen Alters,
2. Erwerbs- oder Berufsunfähigkeitsrenten (ab 1. Januar 2001: Renten wegen Erwerbsminderung),
3. Erziehungsrenten,
4. Witwen-, Witwer- und Vollwaisenrenten.

§ 10

Voraussetzungen der Beihilfe

(1) Die Beihilfe wird gewährt, wenn

1. die Wartezeit erfüllt ist und
2. ein Rentenversicherungsträger eine der in § 9 genannten Renten bewilligt hat.

Die Rentenbewilligung ist durch Vorlage des Rentenbescheides nachzuweisen.

(2) Die Wartezeit beträgt 180 Kalendermonate. Als Wartezeiten gelten:

1. alle Zeiten der rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung in einem Betrieb der Land- und Forstwirtschaft, für die Beitragspflicht nach diesem oder einem Tarifvertrag über die Zusatzversorgung der Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft mit einem anderen räumlichen Geltungsbereich, dem Tarifvertrag vom 25. Februar 1994 oder dem Tarifvertrag vom 20. November 1973 bestand;

2. alle Zeiten einer rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung in einem Betrieb der Land- und Forstwirtschaft, für die Beitragspflicht nach diesem oder einem Tarifvertrag über die Zusatzversorgung der Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft mit einem anderen räumlichen Geltungsbereich, dem Tarifvertrag vom 25. Februar 1994 oder dem Tarifvertrag vom 20. November 1973 nur deshalb nicht bestand, weil der Tarifvertrag während dieser Zeiten am Ort der Beschäftigung noch nicht galt; § 247 Abs. 3 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und §§ 15 ff. Fremdrentengesetz gelten entsprechend;

3. Ersatzzeiten und Anrechnungszeiten im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung sowie Zeiten, für die wegen des Bezugs von Sozialleistungen Pflichtbeiträge

a) von der Bundesanstalt für Arbeit gezahlt werden oder in der Zeit vom 1. Juli 1978 bis zum 31. Dezember 1982 gezahlt wurden,

b) von einem Träger der Rehabilitation gezahlt werden oder in der Zeit vom 1. Oktober 1974 bis zum 31. Dezember 1983 gezahlt wurden,

wenn durch diese Zeiten eine Beschäftigung als landwirtschaftlicher Arbeitnehmer unterbrochen worden ist;

4. nicht von Nr. 3 erfasste Zeiten, durch die eine regelmäßig wiederkehrende saisonale Beschäftigung im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages unterbrochen worden ist.

Die Gewährung der Beihilfe zur Witwen-, Witwer- und Vollwaisenrente setzt voraus, dass der verstorbene Arbeitnehmer die Wartezeit erfüllt hatte.

(3) Tritt der Versicherungsfall infolge eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit in der Land- und Forstwirtschaft im Sinne der Bestimmungen der gesetzlichen Unfallversicherung ein, wird die Beihilfe auch dann gewährt, wenn die Wartezeit nicht erfüllt ist.

(4) Auf die Wartezeit für eine Beihilfe zur Erwerbsunfähigkeitsrente werden nur die vor dem Eintritt der Erwerbsunfähigkeit, auf die Wartezeit für eine Beihilfe zur Berufsunfähigkeitsrente werden nur die vor dem Eintritt der Berufsunfähigkeit, auf die Wartezeit für eine Beihilfe zur Rente wegen Erwerbsminderung (ab 1. Januar 2001) werden nur die vor dem Eintritt der hierfür maßgebenden Erwerbsminderung zurückgelegten Zeiten angerechnet.

(5) Die Witwe / der Witwer ist nur anspruchsberechtigt, sofern die Ehe vor Vollendung des 65. Lebensjahres der/des Verstorbenen geschlossen war.

(6) Scheidet ein Arbeitnehmer aus dem fachlichen Geltungsbereich vor Eintritt des Versicherungsfalles im Sinne des § 9 aus, so behält er seine Anwartschaft auf die nach § 11 Abs. 2 zu errechnende Beihilfe, wenn er im Zeitpunkt des Ausscheidens das 35. Lebensjahr vollendet hat und

1. für mindestens zehn Jahre für ihn Beitragspflicht bestanden hat oder
2. der Beginn seiner erstmaligen Beschäftigung in einem Betrieb im Sinne des § 1 Abs. 2 mindestens 12 Jahre zurückliegt und für mindestens drei Jahre für ihn Beitragspflicht bestanden hat.

§ 11

Höhe der Beihilfe

(1) Die Höhe der Beihilfe richtet sich nach der Leistungsfähigkeit des ZLF. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen

1. die notwendigen Rückstellungen wegen Anstiegs der Beihilfeberechtigtenzahl und des Beihilfebetrages je Beihilfefall,

2. die Entwicklung des Beitragsaufkommens.

(2) Die Höhe der Beihilfe beträgt

1. zur Altersrente, zur Erwerbsunfähigkeitsrente, zur Rente wegen Erwerbsminderung (ab 1. Januar 2001) und zur Erziehungsrente monatlich 1,30 Euro je 12 Monate, für die Beitragspflicht bestand; Zeiten nach dem 31. Dezember 2000 werden nur berücksichtigt, soweit für diese Beiträge gezahlt sind,

2. zur Berufsunfähigkeitsrente und zur Witwen-, Witwer- sowie zur Vollwaisenrente 2/3 des Satzes in Nummer 1.

Solange das Deckungskapital nicht ausreicht, um allen Berechtigten die Beihilfe in der nach Satz 1 bestimmten Höhe auf Lebenszeit zu garantieren, wird ein Teil der Beihilfe nur zeitlich befristet gewährt. Eventuelle Überschüsse werden vorrangig zu einer Weiterzahlung der zeitlich befristeten Leistungsanteile und darüber hinaus entweder zur Ermäßigung des Beitrags oder zur Erhöhung oder Ergänzung der Leistungen verwendet. Das Nähere zu einer Weiterzahlung der zeitlich befristeten Leistungsanteile regeln die Satzung und die Allgemeinen Versicherungsbedingungen.

(3) Für die Beihilfe zur Berufsunfähigkeitsrente, zur Erwerbsunfähigkeitsrente und (ab 1. Januar 2001) zur Rente wegen Erwerbsminderung werden nur die vor dem Eintritt der hierfür maßgebenden Erwerbsminderung zurückgelegten Zeiten, für die Beitragspflicht bestand, berücksichtigt.

(4) In den Fällen des § 10 Abs. 3 wird der Arbeitnehmer bei der Berechnung der Höhe der Beihilfe so gestellt, als hätte für 60 Kalendermonate Beitragspflicht bestanden, wenn der Versicherungsfall innerhalb der ersten fünf Jahre seiner Beschäftigung in einem Betrieb im Sinne des § 1 Abs. 2 eingetreten ist. Dies gilt auch im Todesfalle.

(5) Auf Antrag einer der Tarifvertragsparteien hat das ZLF zu prüfen, inwieweit die laufenden Beihilfen unter Berücksichtigung seiner Leistungsfähigkeit angehoben werden können. Die Entscheidung über die Anhebung wird von den Tarifvertragsparteien getroffen.

§ 12

Auszahlung der Beihilfen

(1) Die Beihilfen werden auf Antrag gewährt. Für verstorbene Berechtigte kann der Antrag durch die Witwe oder den Witwer gestellt werden. Das gleiche gilt für die Vollwaisen.

(2) Beihilfen werden möglichst für jeweils 12 Monate nachträglich gezahlt.

(3) Die Beihilfen werden vom Beginn des Monats an, in dem ein Anspruch gegenüber der gesetzlichen Rentenversicherung besteht und die Wartezeit erfüllt ist, bis zum Ablauf des Monats gewährt, in dem der Berechtigte stirbt oder die Leistungsvoraussetzungen aus anderen Gründen entfallen.

§ 13

Auszahlung der Beiträge zum ZLF

(1) An Personen, die

1. aus dem persönlichen Geltungsbereich ausscheiden, bevor sie allein mit Zeiten nach § 10 Abs. 2 Nr. 1 die Wartezeit erfüllt haben, und

2. landwirtschaftliche Unternehmer im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 1 des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte geworden sind,

werden innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Jahren nach Ablauf des Monats, in dem die Voraussetzungen der Nummern 1 und 2 erfüllt sind, auf Antrag die Beiträge nach Maßgabe des Absatzes 2 ausgezahlt.

(2) Die Höhe des nach Absatz 1 auszahlenden Betrages beträgt zwei Drittel der geschuldeten und nachweislich entrichteten Beiträge.

(3) Zeiten, für die eine Beitragsauszahlung erfolgt ist, gelten nicht als Wartezeiten im Sinne des § 10.

§ 14

Abtretung, Betreuung

(1) Ansprüche auf Beihilfe können weder verpfändet noch abgetreten werden.

(2) Ist für den Beihilfeberechtigten Betreuung angeordnet (§§ 1896 ff. BGB), so ist die Beihilfe an den Betreuer zu zahlen, sofern die Entgegennahme der Beihilfe zu dessen Aufgabenkreis gehört.

§ 15

Verjährung

Ansprüche auf Beihilfe verjähren in vier Jahren. Die Verjährung beginnt mit Ablauf des Jahres, in dem die Voraussetzungen für die Beihilfe erfüllt sind.

§ 16

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche aus diesem Tarifvertrag ist der Sitz des ZLF.

§ 16a

Übergangsregelungen

In der Zeit vom 1. Januar 2001 bis zum 31. Dezember 2001 tritt an die Stelle des Betrages von 5,20 Euro ein Betrag von 10,00 DM und an die Stelle des Betrages von 1,30 Euro ein Betrag von 2,50 DM. Die Umstellung von Währungsbeträgen in Euro gilt ab 1. Januar 2002 auch, soweit Zeiten vor der Umstellung betroffen sind.

§ 17

Inkrafttreten und Kündigung

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2001 an die Stelle des Tarifvertrags über eine Zusatzversorgung der Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft vom 25. Februar 1994.

(2) Dieser Tarifvertrag ist mit einer Frist von einem Jahr zum 31. Dezember 2010 kündbar. Die Laufzeit des Vertrages verlängert sich jeweils um fünf Jahre, wenn er nicht spätestens ein Jahr vor Beendigung der Laufzeit von einer der vertragsschließenden Parteien schriftlich gekündigt wird.

(3) § 3 kann abweichend von Absatz 2 nach Ablauf eines Jahres mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden.

Berufsbildung in der Land- und Forstwirtschaft in Hessen

Anlage 87

(zu § 37)

Tarifvertrag „Qualifizierung der Land- und Forstwirtschaft in Hessen“ vom 31. Mai 2001

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlich für das Gebiet Hessen,

2. fachlich für alle

a) Betriebe der Land- und Forstwirtschaft einschließlich des landwirtschaftlichen Obst- und Gemüsebaues, der Teichwirtschaft sowie der Fischzucht und deren Nebenbetriebe;

b) gemischten Betriebe mit überwiegend landwirtschaftlichem, forstwirtschaftlichem, obst- oder gemüsebaulichem Charakter;

c) selbständigen Nebenbetriebe oder Betriebsabteilungen gewerblicher Unternehmen mit landwirtschaftlichem, forstwirtschaftlichem-, obst- oder gemüsebaulichem Charakter.

Als landwirtschaftlich gelten alle Betriebe, die als Unternehmen im Sinne des § 123 Abs. 1 Nr. 1 oder 2 des 7. Buches Sozialgesetzbuch einer landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft mit Ausnahme der Gartenbau-Berufsgenossenschaft angehören oder nur deshalb nicht angehören, weil ein Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand zuständig ist.

3. persönlich für alle im fachlichen Geltungsbereich (Abs. 2) ständig beschäftigten Arbeitnehmer, einschließlich Auszubildenden mit Ausnahme der nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 KVLG 1989 versicherten Familienangehörigen und Ehegatten.

§ 2

Qualifizierungsfonds

Die Tarifvertragsparteien gründen einen Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft in Hessen e.V. (QLF Hessen) als gemeinsame Einrichtung im Sinne von § 4 Abs. 2 Tarifvertragsgesetz zur Durchführung dieses Tarifvertrages (Förderverein).

§ 3

Förderzweck und Maßnahmen des Fördervereins

1. Zweck des QLF Hessen ist die Erschließung und Sicherung wettbewerbsfähiger Voll- und Teilzeitarbeitsplätze in der Land- und Forstwirtschaft durch Qualifizierung.

2. Zur Erfüllung des in Absatz 1 genannten Zwecks führt der QLF Hessen folgende Maßnahmen durch:

a) Die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Arbeitnehmern und Betriebsnachfolgern, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben (unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens) erwerbstätig sind oder waren und eine land- und forstwirtschaftliche Erwerbstätigkeit fortsetzen wollen;

b) Unterstützung der Tätigkeiten von Einrichtungen und Vereinigungen, soweit sie sich den in Buchstabe a genannten Maßnahmen widmen;

c) Gutachten;

d) ergänzende arbeitsmarktbezogene Aufklärung und Unterstützung.

2. Der Förderungszweck (Abs. 1) ist nicht auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb des Fördervereins gerichtet

§ 4

Beitragspflicht

1. Die Maßnahmen des Fördervereins werden durch Beiträge der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer finanziert.

2. Beitragspflicht besteht für jeden ständigen beschäftigten rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer. Wer ständig beschäftigt ist oder als ständig beschäftigt gilt, richtet sich nach dem Tarifvertrag über die Zusatzversorgung der Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft vom 28. November 2000. Sieht vorbezeichneter Tarifvertrag eine Ausnahme von der Beitragspflicht zum Zusatzversorgungswerk für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft (ZLF) vor, so ist auch an den QLF Hessen kein Beitrag zu zahlen.

3. Der Beitrag beträgt 7,00 DM bzw. ab 2002 3,50 Euro für den Arbeitgeber und 3,00 DM bzw. ab 2002 1,50 Euro für den Arbeitnehmer.

Die Beiträge des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers werden als Gesamtbeitrag vom Arbeitgeber gezahlt. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Beitrag des Arbeitnehmers vom Arbeitsentgelt monatlich einzubehalten.

4. Die Beiträge werden jährlich im Nachhinein zum 1. Januar des Folgejahres fällig.

5. Die Beitragsansprüche verjähren in vier Jahren. Die Verjährungsfrist beginnt mit dem Ende Kalenderjahres, in dem die Beiträge fällig geworden sind.

§ 5

Verwendung der Mittel

1. Geschäftsjahr (Einnahmen und Ausgaben) ist das Kalenderjahr. Nicht in Anspruch genommene Mittel können in nachfolgenden Geschäftsjahren verwendet werden.
2. Nach Abzug der Verwaltungskosten für den QLF gemäß § 7 sind die Mittel zweckgebunden gemäß § 3 zu verwenden.

§ 6

Information

Der QLF ist verpflichtet, über die Qualifizierungsaktivitäten einen jährlichen Bericht zu erstellen.

§ 7

Verwaltungskosten

Der QLF trägt die jeweils anfallenden persönlichen und sachlichen Verwaltungskosten nach den Grundsätzen sparsamer Haushaltsführung.

§ 8

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für die Ansprüche aus diesem Tarifvertrag ist Frankfurt am Main.

§ 9

Zeitlicher Geltungsbereich/Übergangsvorschriften

1. Der Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2001 in Kraft. Er ist mit einer Frist von einem Jahr im fünfjährigen Rhythmus jeweils zum 31. Dezember der Jahre 2005, 2010 usw. kündbar. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Mit Ablauf der Kündigungsfrist tritt der Tarifvertrag ohne Nachwirkung außer Kraft.
2. Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages tritt der Tarifvertrag über die Qualifizierung der Arbeitnehmer aus der Land- und Forstwirtschaft und über Maßnahmen zur Erschließung und Sicherung „wettbewerbsfähiger Voll- und Teilzeitarbeitsplätze der Land- und Forstwirtschaft“ vom 3. Juli 1995 außer Kraft.

Berufsbildung in der Forstwirtschaft in Niedersachsen

Anlage 88

(zu § 38)

Tarifvertrag über die Qualifizierung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der forstwirtschaftlichen Lohn- und Dienstleistungsunternehmen und über Maßnahmen zur Erschließung und Sicherung wettbewerbsfähiger Voll- oder Teilzeitarbeitsplätze in der Forstwirtschaft vom 1. Januar 2002

§ 1

Geltungsbereich

(1) räumlich

für das Land Niedersachsen.

(2) fachlich

für alle

1. Betriebe der forstwirtschaftlichen Lohn- und Dienstleistungsbetriebe einschließlich deren Nebenbetriebe;

2. gemischten Betriebe mit überwiegend forstwirtschaftlichem Dienstleistungscharakter;

Als forstwirtschaftliche Lohn- und Dienstleistungsbetriebe gelten alle Betriebe, die Mitglied einer landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft im Sinne des SGB VII § 123 Abs. 1 sind.

(3) persönlich

für alle im fachlichen Geltungsbereich (Abs. 2) beschäftigten Arbeitnehmer/innen mit Ausnahme der nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 KVLG 1989 versicherten mitarbeitenden Familienangehörigen und Ehegatten.

§ 2

Qualifizierungsfonds

Die Tarifvertragsparteien haben einen „Qualifizierungsfonds Forstwirtschaft e.V.“ (QfF) als gemeinsame Einrichtung im Sinne von § 4 Abs. 2 TVG gegründet.

Der Verein unterliegt der Aufsicht der Mitgliederversammlung. Die Mitgliederversammlung setzt sich aus Vertretern der IG BAU und der AFL zusammen.

Die Stimmen- und Sitzverteilung in dem Verein ist paritätisch von Mitgliedern der IG BAU und der AFL besetzt.

Die Mitgliederversammlung wählt den Vorstand, einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter.

Näheres regelt eine gesonderte Vereinssatzung.

Der Verein wird mit der Entgegennahme bzw. Einzug des Bildungsbeitrags und der Auszahlung der Zuschüsse beauftragt.

Die ihm hierbei entstehenden Verwaltungskosten werden auf Nachweis erstattet.

§ 3

Förderzweck und Maßnahmen des QfF

(1) Zweck des QfF ist die Erschließung und Sicherung wettbewerbsfähiger Voll- oder Teilzeitarbeitsplätze in forstlichen Lohn- und Dienstleistungsbetrieben durch Qualifizierung der Arbeitnehmer/innen.

(2) Zur Erfüllung des in Abs. 1 genannten Zwecks führt der QfF folgende Maßnahmen durch:

a) die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Arbeitnehmern, die in forstlichen Lohn- und Dienstleistungsbetrieben (unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens) erwerbstätig sind oder waren und als Arbeitnehmer eine forstwirtschaftliche Erwerbstätigkeit fortsetzen wollen;

b) Unterstützung der Tätigkeiten von Einrichtungen und Vereinigungen, soweit sie sich den in Buchstabe a) genannten Maßnahmen widmen;

c) ergänzende berufsbildungs- und arbeitsmarktbezogene Aufklärung.

(3) Die kommerziell ausgerichtete Einzelberatung zur Unternehmensführung oder zur Existenzgründung wird nicht gefördert.

(4) Der Förderungszweck (Abs. 1) ist nicht auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb des QfF gerichtet.

§ 4

Bildungsbeitrag

(1) Die Maßnahmen des QfF werden durch Beiträge der Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanziert.

(2) Beitragspflicht besteht für jeden ständig beschäftigten rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer.

(3) Der Beitrag beträgt monatlich 5,- EURO für den Arbeitgeber und 3,- EURO für den Arbeitnehmer. Die Beiträge des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers werden als Gesamtbeitrag vom Arbeitgeber gezahlt. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Beitrag des Arbeitnehmers vom Arbeitsentgelt monatlich einzubehalten.

(4) Die Beiträge werden jährlich im Voraus fällig. Grundlage der Berechnung sind die Arbeitnehmerzahlen des Vorjahres.

(5) Der QfF e.V. hat hinsichtlich der Beiträge einen Rechtsanspruch auf Zahlung durch die einzelnen Arbeitgeber. Die Beitragsansprüche verjähren in vier Jahren. Die Verjährungsfrist beginnt mit dem Ende des Kalenderjahres, in dem die Beiträge fällig geworden sind.

§ 5

Förderung

(1) Vorrangig gefördert werden sollen alle Bildungsmaßnahmen, die dem Förderzweck des QfF entsprechen.

(2) Förderungswürdig sind die Kosten der Bildungsmaßnahme. Reisekosten sowie Kosten für Verpflegung und erforderliche auswärtige Unterbringung sind im Rahmen der steuerlichen Grundsätze ebenfalls förderungswürdig.

(3) Der paritätisch besetzte Vorstand des QfF beschließt in seinen Sitzungen über die Vergabe von Fördermitteln nach den Grundsätzen der Förderungsziele.

(4) Ein Rechtsanspruch auf Förderung besteht nicht.

§ 6

Information/Berichte

Der Vorstand veröffentlicht zur Offenlegung der in § 3 Abs. 2 genannten zweckgebundenen Verwendung der Mittel einschließlich der Verwaltungskosten jährlich einen Bericht des QfF über

a) die Tätigkeit im Vorjahr,

b) die geplanten Aktivitäten für das Folgejahr

jeweils unter Angabe der Einnahmen und Ausgaben.

§ 7

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche aus diesem Tarifvertrag ist Kassel.

§ 8

Zeitlicher Geltungsbereich/Übergangsvorschriften

Der Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2002 in Kraft. Er ist mit einer Frist von einem Jahr im fünfjährigen Rhythmus jeweils zum 31. Dezember der Jahre 2007, 2012 usw. kündbar. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

