

Holztreppen und Bau-Sozialkassen (Soka Bau)

Zusammenfassung der Ausführungen im Rahmen der DHTI-Mitgliederversammlung in Fulda am 9. April 2008

zu Top 2 der MGv: aktuelle Rechtsprechung

Wir hatten mehrfach über die Gefahren durch die Soka Bau für Holztreppenbauer berichtet – so auch in der Tagungsunterlage der Holztreppentagung 2006. Seitdem haben sich einige neue Aspekte ergeben.

I. Wann besteht eine Soka-Bau-Gefährdung?

Folgende Tätigkeiten/Produkte werden insbesondere sowohl von den Bautarifverträgen als auch von den HKH -Tarifverträgen erfasst: Treppen, Türen, Tore, Trockenbau, Böden, Verarbeiten von Dämmstoffen und Montage.

Zur „Montage“:

Als Montage gilt die auf dem Ein- und Zusammenbau vorgefertigter Teile beruhende Bauweise. Das Beispiel „Trocken- und Montagebauarbeiten“ im VTV ist somit erfüllt, wenn die vorgefertigten, meist industriell hergestellten Fertigteile vor ihrer Montage nicht oder nicht wesentlich verändert werden (BAG 10. Senat, Urteil vom 18.10.2006, 10 AZR 576/05).

In einem Verfahren vor dem Arbeitsgericht Wiesbaden hat Soka Bau vorgetragen: Soweit die selbst hergestellten Teile selbst eingebaut werden, sei der gesamte Vorgang (Herstellung und Montage) als Montagearbeit zu qualifizieren. Das Arbeitsgericht Wiesbaden (Urteil vom 13. Februar 2007, AZ: 2 Ca 249/05) hat klargestellt, dass die Herstellung keine Zusammenhangstätigkeit zum anschließenden Einbau ist. Rechtsprechung höherer Instanzen gibt es zu der Frage bislang noch nicht, so dass insoweit nicht von einer sicheren Rechtslage ausgegangen werden kann.

Zum Treppenbau:

Überwiegender Holztreppenbau führt zur ZVK-Pflicht, so das Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 14.12.2005, 10 AZR 321/05):

Dabei macht es keinen Unterschied, ob gerade oder gewendelte, hochwertige oder schlichte Treppen hergestellt werden oder ob die Treppen ein eher kunsthandwerkliches oder baugewerbliches Gepräge aufweisen. Werden arbeitszeitlich überwiegend Holztreppen hergestellt und eingebaut, handelt es sich, unabhängig von der Handwerksrolleneintragung, um eine baugewerbliche Leistung. Es handelt sich immer um eine typische so genannte „Sowohl-als-auch-Tätigkeit“, die dem Zimmer- und dem Schreinerhandwerk zugerechnet wird. Ab 1.1.1996 haben die Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft die Ausnahmeklausel zugunsten des Schreinerhandwerks in § 1 Absatz 2 Abschnitt VII Nr. 11 VTV um eine Rückausnahme ergänzt. Demzufolge werden Schreinerbetriebe nur von der Umlagepflicht ausgenommen, soweit sie nicht überwiegend Zimmerarbeiten ausführen. Aus dem Wortlaut des Tarifvertrages folgt, dass es keine Rolle spielt, ob daneben in nicht erheblichem Umfang Schreinerarbeiten ausgeführt werden.

Ein Betrieb wird dann vom Geltungsbereich der Bautarifverträge erfasst, wenn arbeitszeitlich überwiegend (d.h. mehr als 50 Prozent) die oben genannten Tätigkeiten

ausgeführt werden. Auf wirtschaftliche Gesichtspunkte wie Umsatz oder Verdienst bzw. auf handels- oder gewerberechtliche Kriterien kommt es dabei nicht an.

II. Worin besteht die Gefährdung durch Bau-Tarifverträge?

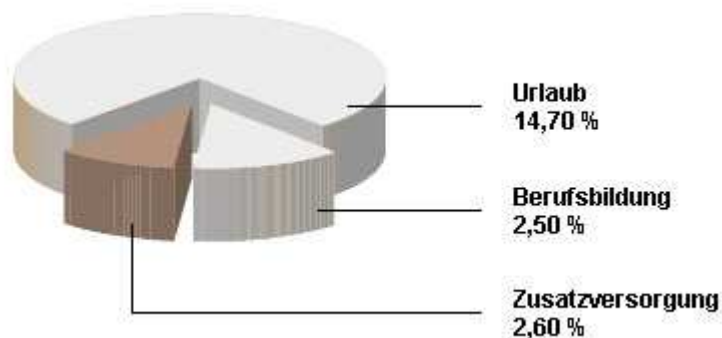
Soweit ein Betrieb den allgemeinverbindlichen Bautarifverträgen unterfällt, ist er zu folgenden Zahlungen verpflichtet:

1. Sozialkassenverfahren

Beitrag für gewerbliche Arbeitnehmer ab 1.1.2008

Alte Bundesländer

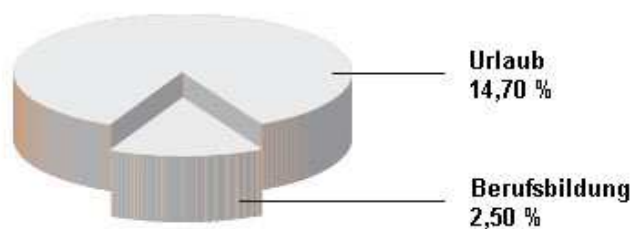
Der ab dem 1. Januar 2008 geltende Gesamtbeitrag von 19,80 % für gewerbliche Arbeitnehmer in Betrieben mit Sitz in den alten Bundesländern teilt sich auf die verschiedenen Sozialkassenverfahren wie folgt auf:



Beitrag für gewerbliche Arbeitnehmer ab 1.1.2008

Neue Bundesländer

Der ab dem 1. Januar 2008 geltende Gesamtbeitrag von 17,20 % für gewerbliche Arbeitnehmer in Betrieben mit Sitz in den neuen Bundesländern teilt sich auf die verschiedenen Sozialkassenverfahren wie folgt auf:



Grundlage für die Berechnung der Sozialkassenbeiträge für gewerbliche Arbeitnehmer ist die Summe der Bruttolöhne aller gewerblichen Arbeitnehmer, die in dem betreffenden Betrieb beschäftigt sind. Problematisch ist hier insbesondere, dass ein Arbeitgeber auch rückwirkend zur Beitragszahlung herangezogen werden kann (bis zu 4 Jahren seit deren Fälligkeit).

2. Mindestlohn

Den Arbeitnehmern im Baugewerbe, also auch in Holztreppen herstellenden Betrieben ist der folgende Mindestlohn zu zahlen:

Beschäftigungs- zeitraum	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
	Schleswig-Holstein, Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Baden-Württemberg, Bayern, Berlin	Brandenburg, Mecklenburg- Vorpommern, Sachsen, Sachsen- Anhalt, Thüringen
ab 01.09.07	Lohngruppe 1: 10,40 EUR Lohngruppe 2: 12,50 EUR	Lohngruppe 1: 9,00 EUR Lohngruppe 2: 9,80 EUR

3. Haftung als selbstschuldnerischer Bürge

Das Arbeitnehmerentsendegesetz sieht vor, dass derjenige, der selbst Bauleistungen erbringt und dafür Nachunternehmer beschäftigt, für dessen Verpflichtungen aus dem Urlaubskassenverfahren und die Auszahlung des Bau-Mindestlohnes haftet. Geht der Nachunternehmer also in Insolvenz, können sich die Soka-Bau und Arbeitnehmer des Nachunternehmers an den Hauptunternehmer halten. Lasse ich also als Holztreppenhersteller meine Treppen überwiegend von Montagetrupps (= Nachunternehmern) einbauen, laufe ich Gefahr, für dessen Verpflichtungen haftbar gemacht zu werden.

4. Winterbeschäftigungs-Umlage und Saison-Kurzarbeitergeld

Die Umlagehöhe liegt bei mtl. 2 Prozent der Bruttolohnsumme der gewerblichen Arbeitnehmer. Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen diese Umlage gemeinsam: 1,2 Prozent der Arbeitgeber und 0,8 Prozent der Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Gesamtbeitrag abzuführen.

Die Voraussetzungen zur zwingenden Teilnahme an dem Verfahren ähneln dem der Umlagen zur Soka Bau. Der Einzug erfolgt ebenfalls über die Soka aber nur im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit, die auch letztlich zuständig ist für die Feststellung, ob eine Teilnahmepflicht besteht, und für eventuelle Auszahlungen.

Uns ist kein Fall bekannt, wonach ein mit dem Tischlerhandwerk in die Handwerksrolle eingetragener Holztreppenbauer letztlich nicht von der Bundesagentur von der Umlagepflicht befreit worden wäre. Die Begründungen waren unterschiedlich – letztlich zählt hier das Ergebnis.

III. Welche Lösungen gibt es?

Damit die HKH-Betriebe nicht von der Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge zu den Sozialkassen des Baugewerbes erfasst werden, hat der Bundesverband Holz und Kunststoff die Große Einschränkungsklausel verhandelt. Sie wurde mit Bekanntmachung vom 24.02.2006 veröffentlicht. Die Voraussetzungen dafür, dass sich die Allgemeinverbindlichkeit der Bautarifverträge nicht auf die HKH-Mitgliedsbetriebe erstreckt, sehen wie folgt aus:

1. Der Betrieb muss unmittelbar oder mittelbar – also über die Innungen bzw. Landesfachverbände – Mitglied im BHKH sein.
2. Der Betrieb muss dem Geltungsbereich des Tarifvertrags des zuständigen Landesfachverbands (z. B. Hessen) unterfallen.
3. Der Betrieb muss überwiegend Tätigkeiten ausüben, die im fachlichen Geltungsbereich des Manteltarifvertrages Saar (Stand: 01. Januar 2003) aufgeführt sind.
4. Der Tarifvertrag des für den Betrieb zuständigen Landesfachverbandes (z. B. hessischer Manteltarifvertrag) muss gegenüber den Bautarifverträgen spezieller sein.

Beim Bau-Mindestlohn hat die Verordnung des BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) vom 27.02.2008 zugunsten der indirekt im Bundesverband HKH organisierten Mitgliedsunternehmen (Schreiner und Baufertigteilmonteure, siehe die oben genannten Voraussetzungen) Klarheit gebracht: Damit wurde die Regelung beim Mindestlohn der Allgemeinverbindlicherklärung und der so genannten großen Einschränkungsklausel beim Urlaubskassenverfahren angepasst.

Aus der zunächst nicht erfolgten Angleichung resultierte eine nicht unerhebliche Rechtsunsicherheit für die Betriebe des Schreinerhandwerks und der Baufertigteilmontage. Insbesondere hätte dies dazu führen können, dass Betriebe Mindestlohn am Bau hätten bezahlen müssen, obwohl die Schreiner tarifverträge niedrige Vergütungen vorsahen. Die Anpassung des Geltungsbereiches beim Bau-Mindestlohn an den beim Bau-Urlaubskassenverfahren ist ein weiterer Erfolg der Tarifpolitik des BHKH.

Nach wie vor ein Problem ist die Frage des spezielleren Tarifvertrages. Ein Tarifvertrag ist nach der Rechtsprechung des BAG dann spezieller, wenn er den Erfordernissen und Eigenarten des Betriebs und der darin tätigen Arbeitnehmer am besten gerecht wird. Diese Lösung gilt uneingeschränkt für Mitgliedsbetriebe der HKH-Landesverbände Saarland und Baden-Württemberg, da insoweit der Vorrang der dort abgeschlossenen Tarifverträge gerichtlich und von der Soka Bau bestätigt ist. Dort organisierten Holztreppehersteller droht keine Gefahr einer rückwirkenden Inanspruchnahme durch die Soka Bau.

Zudem:

Bislang hat die Soka Bau nur Treppenbauer verklagt, die aufgrund der beruflichen Qualifikation des Inhabers (nämlich als Zimmerermeister) dem Bau nahe standen. Es ist uns zurzeit kein Fall bekannt, dass ein Treppenbauer mit beruflichen Wurzeln als Schreinermeister verklagt worden wäre!

Aber:

Die Formulierung der Bau-Tarifverträge und die Urteile des Bundesarbeitsgerichts lassen der Soka Bau alle Optionen, ihre Praxis, ggf. rückwirkend, zu ändern und die Holztreppebauer aus dem Schreinerhandwerk zu veranlassen und zu verklagen! Vor allem könnten aber auch Arbeitnehmer auf die Idee kommen, ihre Arbeitgeber auf den Mindestlohn am Bau zu verklagen!

Weiteres Aber:

Die Große Einschränkungsklausel bietet nur dann einen Schutz, soweit der Betrieb einem wirksamen Tarifvertrag unterfällt. Die fehlende Tariffähigkeit der GKH und die Gefahr, dass auch die nachfolgend abgeschlossenen Tarifverträge mit der GKH bzw. DHV von der Rechtsprechung als unwirksam angesehen werden könnten, sind hier zu beachten.

Tarifverträge, die von einer nicht tariffähigen Vereinigung abgeschlossen werden, sind nichtig, und zwar von Anfang an. Ein Vertrauensschutz besteht nicht. Für den Fall, dass die Tariffähigkeit von GKH bzw. DHV angegriffen wird und rechtskräftig festgestellt wird, dass die Gewerkschaft/en nicht tariffähig ist/sind, hat ein Betrieb, der in den Geltungsbereich der Bautarifverträge fällt, auch rückwirkend keinen Schutz vor Soka-Bau Beiträgen.

Aktueller Stand:

Die IG Metall hat im Juli 2007 vor dem Arbeitsgericht Paderborn den Antrag gestellt, dass festgestellt wird, dass die GKH keine tariffähige Gewerkschaft und demzufolge keine wirksamen Tarifverträge abschließen kann.

Das Arbeitsgericht Paderborn hat am 14. März 2008 beschlossen, diesen Antrag abzuweisen. Damit ist die GKH nach Auffassung des Arbeitsgerichts Paderborn tariffähig. Es ist davon auszugehen, dass die IG Metall Beschwerde einlegen wird, so dass der Beschluss zurzeit nicht rechtskräftig wird. Für die Entscheidung der IG Metall wird es ausschlaggebend auf die Gründe des Beschlusses ankommen, die noch nicht vorliegen.

Lösung für die Bürgenhaftung

Wer als Treppenbauer einen Subunternehmer Treppen einbauen lässt, sollte sich von dem Subunternehmer eine Unbedenklichkeitsbescheinigung der Soka Bau vorlegen lassen – nur dies verspricht hundertprozentige Sicherheit vor der Soka Bau. Vergleichsweise große Sicherheit gibt aber auch eine Bescheinigung über die Mitgliedschaft des Nachunternehmers in einer HKH-Innung.

IV. Fazit

Die Gefahren durch die Soka Bau und den Baumindestlohn sind für Holztreppebauer potentiell erheblich bis existenzgefährdend, spielen aber in der Praxis selten eine Rolle. Die Gefahren sind für Mitglieder in den Tischlerverbänden reduziert aufgrund deren Berücksichtigung in der großen Einschränkungsklausel. Letzte Gewissheit besteht insoweit jedoch z. Zt. nur für Betriebe in Landesverbänden, die Tarifverträge mit der IG-Metall abgeschlossen haben.