

Betrieblicher Geltungsbereich der Tarifverträge des Dachdeckerhandwerks



Zum 01.01.2015 haben alle allgemeinverbindlichen Tarifverträge für das Dachdeckerhandwerk eine Änderung des betrieblichen Geltungsbereichs erfahren, die mit der Erteilung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) durch das BMAS am 18.05.2015 rückwirkend verbindlich wurde. Wann ein Betrieb nach der Neuregelung vom Geltungsbereich der Tarifverträge erfasst wird, soll im Folgenden erläutert werden. Vorab sei bereits angemerkt, dass jeder Einzelfall gesondert zu bewerten ist.

1. Erfassung des Betriebes als Ganzes

Grundsätzlich fallen Betriebe des Dachdeckerhandwerks als Ganzes unter den jeweiligen Tarifvertrag. Dies setzt voraus, dass in dem betreffenden Betrieb überwiegend Tätigkeiten des Dachdeckerhandwerks ausgeführt werden. Entscheidend dabei ist, ob die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer **arbeitszeitlich überwiegend** typische Dachdeckertätigkeiten verrichten. Wirtschaftliche Gesichtspunkte wie Umsatz und Verdienst sowie handels- und gewerberechtliche Kriterien sind hingegen nicht maßgeblich (vgl. Urteil des BAG vom 14.12.2011; Az.: 10 AZR 570/10; Urteil des LAG Berlin-Brandenburg vom 18.04.2013; Az.: 5 Sa 1071/12). Bei der Frage, welche Tätigkeiten typischerweise zum Dachdeckerhandwerk gehören, werden nicht nur solche Tätigkeiten gezählt, die im allgemeinen Sprachgebrauch vom Begriff des „Dachdeckerhandwerks“ erfasst werden, sondern es wird dem Begriff die im fachsprachlichen Schrifttum und den berufsrechtlichen Vorschriften gebräuchliche Beschreibung zugrunde gelegt (Urteil des BAG vom 16.05.2001; Az.: 10 AZR 438/00). Zu den typischen Dachdeckertätigkeiten zählen vor allem Steildacharbeiten. Die Tatsache, dass diese Arbeiten im Rahmen der bestehenden handwerksrechtlichen Verwandtschaftserklärung über eine Zusatzeintragung auch von Betrieben des Klempnerhandwerks ausgeübt werden dürfen, spielt hierbei keine Rolle, d.h. sie werden bei der Erfassung gleichwohl als Dachdeckerarbeiten gewertet.

Bei Tätigkeiten, die sowohl vom Dachdeckerhandwerk als auch von anderen Gewerken ausgeübt werden (z. B. Fassadenarbeiten, Metalldeckungen, Holzarbeiten) gelten besondere Regelungen. Sie gehören zu den sogenannten **„Sowohl-als-auch“-Tätigkeiten**, für die das Bundesarbeitsgericht zu Abgrenzungszwecken mehrere Kriterien entwickelt hat, die in ständiger Rechtsprechung angewandt und weiterentwickelt worden sind. So wurde für die Abgrenzung zum Baugewerbe festgelegt, dass ein Betrieb dem Dachdeckerhandwerk dann zuzurechnen ist, wenn neben dem arbeitszeitlichen Anteil der „Sowohl-als-auch“-Arbeiten in nicht unerheblichem Umfang (mindestens 20 Prozent der betrieblichen

Gesamtarbeitszeit) typische Dachdeckerarbeiten ausgeführt werden, oder wenn die „Sowohl-als-auch“-Arbeiten in nicht unerheblichem Umfang (ebenfalls mindestens 20 Prozent der betrieblichen Gesamtarbeitszeit) von gelernten Arbeitnehmern dieses Gewerks ausgeführt werden oder eine entsprechende Aufsicht durch einen Fachmann, z. B. Meister dieses Gewerks, besteht. Der Begriff des „gelernten Arbeitnehmers“ umfasst dabei nicht nur Dachdecker Gesellen, sondern auch angelernte Dachdecker (Dachdeckerhelfer), die in die entsprechenden Arbeiten fachkundig eingewiesen wurden (BAG vom 16.05.2001; sh. oben).

Nach der neueren Rechtsprechung des BAG ist in erster Linie der **Charakter der überwiegend ausgeführten Tätigkeiten** entscheidend. Die Prüfung etwaiger zusätzlicher Tätigkeiten kann danach erst Platz greifen, wenn sich nicht feststellen lässt, welches Gepräge die „Sowohl-als-auch“-Tätigkeiten dem Betrieb geben. Zunächst ist daher regelmäßig näher zu prüfen, welche Arbeitnehmer mit welcher Qualifikation beschäftigt werden und von welchem Fachmann welchen Gewerks mit welcher Ausbildung und Qualifikation sie angeleitet werden. Erst wenn eine eindeutige Zuordnung der überwiegend ausgeführten Arbeiten nicht möglich ist, kann auf die zusätzlichen Abgrenzungskriterien zurückgegriffen werden (Urteil des BAG vom 27.10.2010; Az.: 10 AZR 351/09).

Die beschriebene Rechtslage zeigt - wie schon eingangs erwähnt -, dass die Situation für jeden Einzelfall gesondert geprüft werden muss und sich bei der Zuordnung keine allgemeingültigen Aussagen treffen lassen.

2. **Selbstständige Betriebsabteilung**

Nach den Bestimmungen der einschlägigen Tarifverträge gilt als Betrieb im tarifrechtlichen Sinne auch eine selbstständige Betriebsabteilung. Dies führt dazu, dass ein Betrieb, der ansonsten ein anderes Gewerk ausübt, dennoch unter den Geltungsbereich der Dachdecker-Tarifverträge fällt, soweit er mit einem selbstständigen Betriebsteil Dachdeckerarbeiten ausführt. Auf den Umfang der Dachdeckerarbeiten kommt es insoweit nicht an. Allerdings stellt die Rechtsprechung hohe Anforderungen an das Vorliegen einer selbstständigen Betriebsabteilung. Notwendig hierfür ist eine „für Außenstehende wahrnehmbare räumliche und organisatorische Abgrenzung vom Gesamtbetrieb“ (BAG vom 25.01.2005; Az.: 9 AZR 44/04).

3. **Sonderfall: Gesamtheit von Arbeitnehmern**

Neu aufgenommen wurde im betrieblichen Geltungsbereich der Tarifverträge die Regelung, dass als selbstständige Betriebsabteilung des Dachdeckerhandwerks auch eine Gesamtheit von Arbeitnehmern gilt, die außerhalb der stationären Betriebsstätte eines nicht vom Geltungsbereich erfassten Betriebes Tätigkeiten des Dachdeckerhandwerks ausfüh-

ren. Für die wortgleiche Regelung in den Tarifverträgen des Baugewerbes hat das BAG in mehreren Grundsatzentscheidungen Kriterien festgelegt (zusammenfassend zuletzt BAG vom 17.10.2012; Az.: 10 AZR 500/11).

Danach gilt:

- Erfasst werden ausschließlich Arbeiten auf Baustellen.
- Mehrere als Dachdecker tätige Arbeitnehmer führen in einer koordinierten Form Dachdeckerarbeiten durch.
- Es handelt sich um reine Dachdeckerarbeiten.

Die Kriterien greifen damit, wenn in einem ansonsten nicht dem Dachdeckerhandwerk zugehörigen Betrieb eine „Dachdecker-Kolonne“ eingesetzt wird. Die Kolonne muss dabei nicht dauerhaft zusammenarbeiten. Nach der oben zitierten Entscheidung des BAG reicht es aus, wenn die Arbeitnehmer auf mehreren Baustellen außerhalb einer stationären Betriebsstätte in koordinierter Form zusammenarbeiten.

Beispiele:

Ein Zimmerer- oder Klempnerbetrieb setzt eine Kolonne mit Dachdeckern für Steildachdeckungen ein. Ein Elektro- oder Solarteurbetrieb beschäftigt eine Gruppe von Dachdeckern im Betrieb mit der Montage von PV-Anlagen auf Dächern.

Rechtsfolge:

Die Betriebe fallen nicht als Ganzes, sondern nur mit denjenigen Mitarbeitern, die die entsprechenden Arbeiten ausführen, unter den betrieblichen Geltungsbereich der Tarifverträge des Dachdeckerhandwerks. Insbesondere gilt für diese Mitarbeiter der tarifliche Mindestlohn im Dachdeckerhandwerk.

Dies bedeutet auch, dass die betreffenden Arbeitnehmer der SOKA-DACH zu melden und die entsprechenden Beiträge abzuführen sind. Im Gegenzug können für diese Mitarbeiter sämtliche Leistungen der SOKA-DACH beansprucht werden.

Stand: Juli 2015

ZVDH/um/re