

»Per Tarifvertrag die Dachdecker geschützt«

SOMMER-AUSFALLGELD *Der Klimawandel fordert neben grundsätzlichen Regelungen im Arbeitsschutzrecht auch passgenaue Branchenlösungen. Die IG BAU hat dies in einem wegweisenden Tarifvertrag umgesetzt. Carsten Burckhardt erklärt die Details und stellt Forderungen auf, um den Klimawandel menschengerecht zu flankieren.*

FRAGEN VON BEATE EBERHARDT

Vorbemerkung: Extreme Wetterereignisse bekommen gerade die Beschäftigten im Dachdeckerhandwerk direkt zu spüren. Kein Schatten und keine Klimaanlage schützen die Arbeitskräfte, die bei der Arbeit auf dem Dach stehen. Deshalb hat die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) einen Tarifvertrag erfolgreich erweitert.

Worum geht es beim neuen Sommer-Ausfallgeld?

Wir wollten und mussten im Interesse der Mitglieder aktiv werden: Es gibt seit Jahren vermehrt extrem heiße Sommerperioden. Damit sind erheblich höhere Gesundheitsrisiken für die Beschäftigten verbunden. Das Dachdeckerhandwerk war und ist mit am stärksten den Gefährdungen ausgesetzt. Deshalb hat die IG BAU mit dem Zentralverband des deutschen Dachdeckerhandwerks den Einstieg in einen Klima-Tarifvertrag geschafft. Man muss sich mal vorstellen: Eine Dachpfanne kann sich auf 70 bis 80° C erhitzen, es brennt sozusagen von allen Seiten.

Die neue Regelung, die am 1.6.2020 in Kraft trat, gilt nur in den Sommermonaten und soll speziell die Auswirkungen von Hitze, Ozon und extremer Sonneneinstrahlung abfedern. Zum Schutz der Beschäftigten haben wir das

im »Tarifvertrag Beschäftigungssicherung« geregelte »Ausfallgeld« um einen Passus zur Abfederung des Klimawandels erweitert. Das gilt nicht bei Arbeitsausfällen wegen einer Auftragsflaute oder aufgrund Materialmangels und dergleichen mehr.

Wie funktioniert das Sommer-Ausfallgeld genau?

Auf dem Dach schwer arbeiten, bei 30 bis 40° C direkt in der Sonne, keine Wolke am Himmel, kein Schatten weit und breit: das ist unzumutbar. Muss die Arbeit aufgrund solcher Witterungsbedingungen eingestellt werden, erhalten Beschäftigte für die ausgefallene Arbeitszeit mit der nächsten Lohnabrechnung das Ausfallgeld in Höhe von 75% des Stundenlohns. Die Höhe orientiert sich an den aktuell gültigen Stundenlöhnen. Der Arbeitgeber erhält eine pauschale Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge. Alle Leistungen, 75% der Stundenlöhne und die Sozialbeiträge, werden von der SOKA-Dach¹ an die Arbeitgeber ausgezahlt.

So ähnlich wie beim Schlechtwettergeld?

Richtig, die tarifvertragliche Regelung, die zuvor bereits bestand, ist als »Schlechtwettergeld« für die Wintermonate bekannt. Sie gilt bei Schnee, Eis, Frost, Regen und Sturm und hat den finan-

DARUM GEHT ES

1. Die IG BAU hat im Dachdeckerhandwerk Sommer-Ausfalltage per Tarifvertrag eingeführt, die Beschäftigte schützen und den Klimawandel abfedern sollen.
2. In weiteren Baubranchen soll z.B. die Erweiterung des Saison-Kurzarbeitergelds für Hitzeperioden umgesetzt werden.
3. Der Arbeitsschutz und die Entlastung der Beschäftigten sind aus Sicht der IG BAU noch zu defizitär ausgeprägt.

¹ SOKA Dach: Die Sozialkasse des Dachdeckerhandwerks.

IM INTERVIEW



Carsten Burckhardt ist Bundesvorstandsmitglied der IG BAU, u.a. zuständig für das Bauhauptgewerbe, die Bau-Ausbau-gewerbe und die Baustoff-industrie. Außerdem verantwortet sein Vorstands-bereich den Arbeits- und Gesundheits-schutz sowie die Hand-werks-politik. Weitere Informationen unter www.igbau.de

ziellen Ausgleich durch witterungsbedingte Arbeits- und Einkommensausfälle geregelt. Neu ist, dass das tarifvertragliche Ausfallgeld auch bei extremer Hitze beansprucht werden kann. Es wurde für die Monate April bis November ausgeweitet. Nur in diesem Zeitraum kann die Sommer-Ausfallzeit in Anspruch genommen werden – für bis zu 53 Arbeitsstunden. Sie ist übrigens nicht an eine starre Temperaturgrenze gebunden. Die Entscheidung zur Einstellung der Arbeit soll betrieblich und verantwortungsvoll auf der Grundlage der Baustellenbedingungen getroffen werden.

Wurde das Sommer-Ausfallgeld bereits in der Hitze 2020 genutzt?

Da haben wir aktuelle Zahlen von Anfang Juni 2021 auf den Tisch bekommen. Das Sommer-Ausfallgeld wurde 2020 zwischen Juni und September an fast 5000 Betriebe ausgezahlt. Davon profitiert haben etwa 27.000 Beschäftigte. Das ist kurz nach der Einführung der Regelung aus meiner Sicht beachtlich.

Sind diese Stunden Freizeit oder normale Arbeitszeit?

Die Sommer-Ausfallzeit zählt als reguläre Arbeitszeit und kann nur bei freiwilliger Zustimmung der Beschäftigten oder des Betriebsrats nachgearbeitet werden. Wird die Arbeit in den folgenden 40 Arbeitstagen nachgeholt, wird die Arbeitszeit als Überstunden vergütet – mit 12,5% Aufschlag. Werden die ausgefallenen Stunden nach Ablauf von 40 Arbeitstagen nachgeholt, sind die Überstunden mit 25% zusätzlich zu vergüten. Faktisch heißt das: Es gibt eine spürbare Hitzeentlastung für unsere Mitglieder, die Einkommensverluste sind begrenzt.

Die Regelung gilt aber nicht nur für die Mitglieder der IG BAU?

Es gilt der tarifvertragliche Grundsatz, dass nur IG BAU-Mitglieder einen Rechtsanspruch darauf erheben können. Faktisch übernehmen die Arbeitgeber die Regelungen meist für alle Beschäftigten.

Es lohnt sich immer, Mitglied in der IG BAU oder einer DGB-Gewerkschaft zu sein. Gewerkschaftsmitglieder bringen ihre Themen ein. Sie gestalten die Entgelte und Arbeitsbedingungen. Sie werden mit dem Rechtsschutz gut vertreten,

wenn es beispielsweise um korrekte Entgeltabrechnungen, Urlaubsregeln, Überstunden oder Kündigungen geht. Und ganz wichtig: Unsere Mitglieder erhalten kompetente Unterstützung, wenn die Arbeitgeber tarifvertragliche oder arbeitsschutzrechtliche Regelungen nicht korrekt umsetzen.

»Die Sommer-Ausfallzeit zählt als reguläre Arbeitszeit, nachgearbeitet wird nur bei Zustimmung der Beschäftigten.«

CARSTEN BURCKHARDT

Wie geht es weiter mit dem Klimawandel? Das Dachdeckerhandwerk ist eine Berufsgruppe von vielen.

Ja, das stimmt – aber ein sehr vielseitiger und attraktiver Beruf. Und damit er es bleibt, ist es wichtig, die Beschäftigten mit Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gegen die Folgen des Klimawandels zu schützen. Dazu gehört die Arbeitgeberpflicht, die Gefährdungsbeurteilung zu aktualisieren oder anzupassen. Bisher gilt: Wenn es Absturzgefahren gibt oder Gegenstände herabfallen können, sind Schutzgitter und Schutznetze einzuziehen, es werden Helme getragen. Die darf man dann auch bei Hitze leider nicht absetzen. Stolperfallen sind zu überdecken oder einzuebnen.

Im Klimawandel gilt: Nun ist zusätzlich bei der Gefährdungsbeurteilung die Witterung einzubeziehen. Welche Bedingungen herrschen auf einer Baustelle oder am konkreten Arbeitsplatz? Wie warm oder heiß ist es? Besteht eine Ozonbelastung? Wie stark ist die UV-Strahlung? Darüber geben die Wetterdienste – auch über Apps – verlässlich Auskunft. Zentral ist die Neuregelung in der Arbeitsstättenregel (ASR) A3.5 Raumtemperatur, dass der Arbeitgeber kostenlos Getränke bereitstellen muss, am besten Wasser. Das ist das A und O für den

Kreislauf und den Organismus gerade bei Arbeit im Freien: Trinken, trinken, trinken! Dazu sind aber auch Trink- und Regenerationspausen zu organisieren, die ausreichend lang bemessen sein müssen, damit Gelegenheit zum »Entwärmen« und zum Erholen besteht. Es muss insgesamt in der Pause schattig sein, kühler, entlastender.

Neben ausreichenden Pausen zur Regeneration und zum Entwärmen ist der Hautschutz zu beachten.

Sehr richtig, die IG BAU ist mit der Kampagne »Lass Dich nicht verbrennen – Hautkrebs, nein danke« seit vielen Jahren aktiv. Der helle Hautkrebs ist erst seit 2015 anerkannte Berufskrankheit (BK), die BK 5103. Er muss mit allen Mitteln und Verfahren präventiv bekämpft werden. Traurig, aber wahr: Diese BK hat hohe Zuwachsraten, viele Verdachtsanzeigen und Anerkennungen. Die IG BAU hat jahrelang Beschäftigte auf Baustellen besucht, informiert, beraten und mit Sonnenschutzpaketen versorgt. Das machen wir auch weiterhin. Es gibt eine entsprechende Initiative der Europäischen Föderation der Bau- und Holzarbeiter, diese Kampagne europaweit umzusetzen.

Wichtig zu wissen: Sonnenschutz gehört zur Persönlichen Schutzausrüstung, also der PSA der Arbeitnehmer. Die muss der Arbeitgeber bereitstellen und die gesamten Kosten tragen. Da gibt es kein Vertun! Dazu gehören etwa Shirts mit UV-Schutz, geeignete Schutzkleidung, Kappen und Kopfbedeckungen möglichst mit Nackenschutz, hochdosierte Sonnencremes und Eincremepausen. Der exakte Bedarf ist mit der Gefährdungsbeurteilung je nach Arbeitsplatz sorgfältig zu ermitteln.

Und Arbeitgeber müssen eine arbeitsmedizinische Vorsorge anbieten. Passiert das Ihrer Erfahrung nach?

In der Tat, das ist wichtig – und wir beobachten das sehr aufmerksam. Mit der BK 5103 ging der Anspruch auf die arbeitsmedizinische Vorsorge einher, Arbeitskräfte im Freien können sich beraten lassen: über ihr Hautkrebsrisiko, geeignete Schutzmaßnahmen und mögliche weitere Vorsorgeuntersuchungen. Das muss der Arbeitgeber gewährleisten. Die IG BAU informiert darüber ständig über ihre Kanäle. Wenn die Arbeitgeber die Angebotsvor-

sorge nicht ernst nehmen und flächendeckend beachten, werden wir uns vehement für eine Pflichtvorsorge einsetzen, damit die Sache ein für alle Mal klar geregelt ist.

Der erste Klima-Tarifvertrag im Dachdeckerhandwerk ist ein prima Einstieg. Wie geht es in anderen Branchen weiter?

Unsere Forderungen und Ideen liegen auf dem Tisch. Ziel muss sein, die Regelungen der Saison-Kurzarbeit zu erweitern, die über die Arbeitsagenturen abgewickelt werden. Outdoor-Worker aller Branchen müssen gut geschützt werden. Die Regelungen, die bisher nur für die kalte Jahreszeit vom 1.11. bis zum 31.3. eines Jahres gelten, müssen auf Perioden mit Extremwetter und Hitzeperioden ausgedehnt werden. Das sind bewährte Instrumente, die parat liegen. Wir sind dazu mit allen Branchen im Gespräch.

Die Arbeitgeber z. B. aus dem Bauhauptgewerbe oder dem Garten- und Landschaftsbau zieren sich noch. Sie machen deutlich: Klimatisch bedingte Arbeitsausfälle, ja, das gibt es – aber: Wer soll das bezahlen? Ich stelle mir aber eher die Frage: Wie können wir die klimatischen Probleme für die Beschäftigten lösen? Das Saison-Kurzarbeitergeld wäre da ein guter Ansatz. Da muss der Gesetzgeber jetzt auch schnell tätig werden! Aber jenseits verbesserter Kurzarbeitsregelungen muss der betriebliche Arbeitsschutz stimmen.

Wo hakt der Arbeitsschutz am stärksten?

Es hakt – glaube ich – zuallererst bei der Perspektive: Der Mensch muss im Mittelpunkt stehen, nicht der Ertrag, die Ernte, der Verbraucherschutz, der Tierschutz oder der Baustellenfortschritt. Beispiel Landwirtschaft: Wenn acht Leute in einem Zimmer in einer Unterkunft beim Bauern übernachten, dann ist das auch unabhängig von einer Pandemie skandalös. Werden Gemüse und Erdbeeren unter Tunnel-Folien gezogen, schützt das – bei entsprechender Belüftung – auch die Arbeitskräfte. Ökologisch eine Katastrophe, der Auslöser dieser Maßnahme war nicht der Schutz der Arbeitskräfte, sondern bessere Erträge auf dem Feld, keine verfaulten Erdbeeren, mehr Spargel, ein schöner Salatkopf.

Wir treten vehement für den Verbraucher- und Tierschutz ein, keine Frage. Aber wenn es

**NEUER
KITTNER
2021**



**NEUE
HERAUS-
FORDERUNGEN**



**Jetzt
bestellen!**

kontakt@bund-verlag.de

Bestellhotline 069 / 79 50 10 20

www.mein-kittner.de

Bei Wind und Wetter ungeschützt: Das neue Sommer-Ausfallgeld ist ein Gewinn für das Dachdeckerhandwerk.



um die Aufzuchtbedingungen der Kälbchen geht, sollten nicht auch die Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte in der Tierzucht streng unter die Lupe genommen werden? Würde das passieren, wären einige Tierschutzprobleme gleich mit gelöst, davon bin ich überzeugt. Jenseits einiger Medien-Aufreger durch die Pandemie oder verheerender Einzelereignisse müssen die Menschen zuerst gesehen und ihr Schutz sichergestellt werden, auch unter neuen klimatischen Bedingungen. Menschen sind keine Werkzeuge.

»Ziel muss sein, die Regelungen der Saison-Kurzarbeit zu erweitern, die über die Arbeitsagenturen abgewickelt werden.«

CARSTEN BURCKHARDT

Was gilt hier für Branchen, die im Innenraum tätig sind? Die IG BAU ist beispielsweise für die Baustoffindustrie zuständig.

Es gilt, was ich bereits zum Arbeitsschutz, zu den Getränken, zu Trink- und Erholungspausen sowie zur Gefährdungsbeurteilung gesagt habe. Hinzu kommt etwas Entscheidendes: Die Beschäftigten müssen ihre tariflichen oder gesetzlichen Arbeitszeiten einhalten können, nicht noch in der Hitze Zusatzaufgaben und Mehrarbeit aufgebremst bekommen. Der Leistungsdruck – Arbeit rund um Uhr an sieben

Tagen, vollkontinuierliche Wechselschicht – ist in der Baustoffindustrie aufgrund des Baubooms wahnsinnig gestiegen. Das heißt im Klartext: Arbeitgeber müssen Personalpuffer für Krankheitstage, Ausfälle und Urlaubszeiten vorhalten. Sie müssen mehr ausbilden, um Fachkräfte für die kommenden Jahrzehnte zu haben. Wir sind mit den Betriebsräten dran und arbeiten an Modellen für eine verbesserte Work-Life-Balance.

Wir sind im Bundestagswahljahr. Was erwartet die IG BAU von der Politik?

Auf jeden Fall den angesprochenen Perspektivwechsel: Die Gesundheit und die Würde der arbeitenden Menschen endlich an die erste Stelle zu rücken, nicht nur im Bundesarbeitsministerium, sondern ressortübergreifend. Über den Gesundheitsschutz ist zu reden, nicht nur über Unternehmenskosten. Arbeitsschutz darf kein lästiges Anhängsel sein, das nach Gutsherrenart mal beachtet wird, mal nicht. Das gilt übrigens nicht nur für fällige Anpassungen aufgrund des Klimawandels, sondern prinzipiell. Die öffentliche Gesundheit leidet, die Sozialsysteme gehen in die Knie, wenn es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern schlecht geht, wenn der Verschleiß zunimmt und viele krank werden.

Die Bundesregierung hat z. B. den Kohleausstieg herausragend flankiert. Sie hat Sicherheit für viele Kumpels organisiert, Existenzen gesichert, wo in den kommenden Jahren Jobs wegfallen werden. Aber auch in diesem Sektor hat sie keine Regelungen für die Reinigungskräfte oder Bauleute oder Firmen geschaffen, die zuvor für die Kohlebetriebe etwa technischen Support geleistet haben. Die IG BAU fordert ein Maß für den Umgang mit den Beschäftigten. Nach dem Grundgesetz ist die Würde des Menschen zu achten – und das Recht auf körperliche Unversehrtheit. Die IG BAU ist kein Bremsklotz, sondern wird auch mit der nächsten Bundesregierung zusammenarbeiten, aber auch genau hinschauen, was sich wirklich tut. Wir bringen die Perspektive der schwer arbeitenden Menschen ein, um die Zukunft gut zu gestalten und um neue Wege zu gehen. ◀



Beate Eberhardt

ist verantwortliche Redakteurin der Zeitschrift »Gute Arbeit«.

Beate.Eberhardt@bund-verlag.de