Gedanken und Einordnung von Ralph Sluke – Geschäftsführer des VDRK



SOKA-BAU:
Wenn aus einem Urteil eine Existenzfrage für Unternehmen und eine ganze Branche wird

Seit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20. Mai 2026 bestimmt ein Thema unsere Verbandsarbeit wie kaum ein anderes. Die Entscheidung zur möglichen Einordnung von Tätigkeiten der Rohr- und Kanaltechnik in das Sozialkassenverfahren der Bauwirtschaft kam für unsere Branche überraschend. Noch überraschender und für mich zunehmend schwerer nachvollziehbar ist allerdings, was daraus inzwischen für Unternehmen entstehen kann.

Dabei möchte ich eines ausdrücklich voranstellen: Der VDRK stellt weder das Urteil des Bundesarbeitsgerichts noch die grundsätzliche Existenzberechtigung der SOKA-BAU infrage. Ein höchstrichterliches Urteil ist zu respektieren und schafft für die Zukunft eine Rechtslage, auf die sich Unternehmen einstellen müssen. Mein Problem beginnt dort, wo aus dieser neuen Bewertung Forderungen für Jahre entstehen können, in denen die betroffenen Unternehmen ihre Preise kalkuliert, Aufträge abgewickelt und unter völlig anderen Voraussetzungen gewirtschaftet haben.

Genau diese Rückwirkung macht aus einem juristischen Thema eine wirtschaftliche Existenzfrage. Ein Unternehmen kann seine Kalkulation für die Zukunft verändern, wenn es weiß, dass zusätzliche Sozialkassenbeiträge anfallen. Es kann Preise anpassen und seine betrieblichen Abläufe darauf einstellen. Was es nicht kann, ist im Jahr 2026 zu seinen Kunden zurückgehen und nachträglich die Rechnungen aus den Jahren 2023, 2024 oder 2025 erhöhen. Die Forderungen treffen deshalb unmittelbar die vorhandene Liquidität. Je nach Betriebsgröße, Lohnsumme und betroffenem Zeitraum können daraus erhebliche sechsstellige Belastungen entstehen. Bei Unternehmen mit 50 oder mehr gewerblichen Mitarbeitern können rückwirkende Forderungen schnell die Millionengrenze erreichen oder sogar deutlich überschreiten. Damit reden wir nicht mehr über eine zusätzliche Kostenposition, sondern über Summen, die auch wirtschaftlich gesunde Unternehmen in ernsthafte Schwierigkeiten bringen können.

Nach dem Urteil haben wir sehr bewusst nicht den Weg der öffentlichen Konfrontation gewählt. Wir wollten miteinander reden und nach einer vernünftigen Lösung suchen. Am 23. Juni fand deshalb ein ausführliches Gespräch mit der SOKA-BAU in Wiesbaden statt. Für den VDRK waren neben mir unter anderem Karl-Heinz Raab, Andreas Herrmann, Rechtsanwalt Wolf J. Reuter und Carsten Elmers beteiligt. Wir haben dort verschiedene Möglichkeiten angesprochen, insbesondere eine Stichtags- oder Übergangsregelung und einen angemessenen Vertrauensschutz für die Vergangenheit. Auch über Möglichkeiten zur Vereinfachung des Verfahrens wurde gesprochen.

Unser Grundgedanke war und ist eigentlich nicht besonders kompliziert: Wenn eine höchstrichterliche Entscheidung im Jahr 2026 dazu führt, dass Tätigkeiten einer Branche anders bewertet werden als zuvor, sollte es möglich sein, diese neue Rechtslage umzusetzen, ohne Unternehmen gleichzeitig für mehrere zurückliegende Jahre mit Belastungen zu konfrontieren, die sie weder vorhersehen noch in ihre Preise einkalkulieren konnten.

Eine solche Lösung konnten wir mit der SOKA-BAU nicht erreichen. Deshalb haben wir anschließend auch das Gespräch mit den drei Tarifvertragsparteien – dem Hauptverband der Deutschen Bauindustrie, dem Zentralverband Deutsches Baugewerbe und der IG BAU – gesucht. Auch daraus entstand bislang keine Übergangs- oder Stichtagsregelung für unsere Branche.

Die Tarifvertragsparteien nehmen Stellung

Auch bei der Vorbereitung dieses Artikels war uns wichtig, die andere Seite nicht nur aus unserer eigenen Wahrnehmung heraus darzustellen. Wir haben deshalb die drei Tarifvertragsparteien vor Redaktionsschluss angeschrieben, ihnen sechs konkrete Fragen gestellt und ausdrücklich Gelegenheit gegeben, ihre Sichtweise in diesen Beitrag einzubringen. Am 26. August erreichte uns eine gemeinsame Stellungnahme von Hauptverband der Deutschen Bauindustrie, IG BAU und Zentralverband Deutsches Baugewerbe.

Darin wird zunächst darauf hingewiesen, dass die SOKA-BAU die Teilnahmeverpflichtung auf Grundlage des tarifvertraglichen Geltungsbereichs und der Allgemeinverbindlicherklärung eigenständig prüfe und selbst an diese Regelungen gebunden sei. Entscheidend sei nicht die Verbandszugehörigkeit eines Unternehmens, sondern dessen Tätigkeitsschwerpunkt und Gepräge.

Die Tarifvertragsparteien widersprechen allerdings unserer Einschätzung, die Entwicklung sei überraschend gekommen. Sie verweisen darauf, dass der dem BAG-Urteil zugrunde liegende Rechtsstreit bereits seit 2022 geführt wurde und Vertreter unseres Verbandes die Prozesstermine als Beobachter begleitet haben.

Das ist richtig. Natürlich kannten wir dieses Verfahren. Vertreter des VDRK haben Verhandlungstermine als Beobachter begleitet, gerade weil wir die mögliche Bedeutung des Rechtsstreits für unsere Branche erkannt hatten. Ausgerechnet daraus abzuleiten, die spätere Entwicklung habe für uns oder unsere Mitgliedsunternehmen nicht überraschend kommen können, halte ich allerdings für schwer nachvollziehbar.

Denn der tatsächliche Verfahrensverlauf sprach zunächst eine ganz andere Sprache. Die ULAK verlor in der ersten Instanz vor dem Arbeitsgericht Wiesbaden. Nach umfangreicher Beweisaufnahme mit zahlreichen Zeugen wurde ihre Klage auf Zahlung von rund 135.000 Euro vollständig abgewiesen. Die SOKA-BAU ging dagegen in Berufung – und verlor erneut. Das Hessische Landesarbeitsgericht wies die Berufung im Juni 2025 auf Kosten der ULAK zurück und bestätigte damit das erstinstanzliche Ergebnis. Noch deutlicher: Das Landesarbeitsgericht bewertete die dort arbeitszeitlich überwiegend ausgeführte Beseitigung von Verstopfungen ausdrücklich als schlichte Reinigungsarbeit und nicht als baugewerbliche Tätigkeit.

Wenn ein für unsere Branche bedeutsames Verfahren in zwei Instanzen zugunsten des Rohrreinigungsunternehmens entschieden wird, stellt sich für mich deshalb die Frage, woraus wir seinerzeit hätten ableiten sollen, dass wenige Monate später nicht nur dieses Ergebnis vom Bundesarbeitsgericht teilweise aufgehoben, sondern daraus eine Entwicklung entstehen würde, die heute zahlreiche Unternehmen unserer Branche mit rückwirkenden Forderungen konfrontiert. Gerade weil wir das Verfahren kannten und aufmerksam verfolgt hatten, bestätigten uns die Entscheidungen der ersten und zweiten Instanz zunächst in unserer bisherigen Einschätzung.

Natürlich war mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision das Verfahren noch nicht rechtskräftig abgeschlossen. Das verschweigen wir nicht. Eine Revision bedeutet aber nicht, dass mit einer vollständigen Neubewertung zwingend gerechnet werden musste. Aus meiner Sicht wäre es deshalb geradezu wirklichkeitsfremd gewesen, nach zwei für das Unternehmen positiven Entscheidungen hunderte Mitgliedsbetriebe aufzufordern, vorsorglich Rückstellungen für mehrere Jahre SOKA-BAU-Beiträge zu bilden oder ihre Kalkulationen auf eine mögliche zukünftige gegenteilige Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts auszurichten.

Erst das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20. Mai 2026 änderte die Situation grundlegend. Das BAG hob die Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgerichts teilweise auf und verurteilte das Unternehmen zur Zahlung von 97.653 Euro. Dass die Tarifvertragsparteien heute auf die jahrelange Dauer des Rechtsstreits und unsere Kenntnis davon verweisen, ist formal richtig. Es lässt aus meiner Sicht aber den entscheidenden Umstand außer Betracht, dass der Betrieb – und damit die bis dahin von uns vertretene Einordnung – in beiden Vorinstanzen erfolgreich gewesen war. Die heutige Situation als eine Entwicklung darzustellen, mit der unsere Branche seit Jahren hätte rechnen müssen, wird dem tatsächlichen Verlauf dieses Verfahrens deshalb nicht gerecht.

Einen weiteren Schwerpunkt ihrer Stellungnahme legen die Tarifvertragsparteien auf die tatsächliche Höhe möglicher Nachforderungen. Sie halten die in unserem Grundsatzpapier dargestellte Musterrechnung für deutlich überhöht. Insbesondere weisen sie darauf hin, dass der Urlaubskassenbeitrag, der etwa drei Viertel des gesamten Sozialkassenbeitrages ausmacht, mit Erstattungsansprüchen aus gewährtem Urlaub verrechnet werden könne. Ähnliches gelte beim Berufsbildungsbeitrag: Hier könnten Erstattungsansprüche für Ausbildungsvergütungen und unter bestimmten Voraussetzungen auch Kosten der überbetrieblichen Ausbildung gegengerechnet werden.

Dieser Hinweis gehört zu einer fairen Darstellung der Situation, darf aus unserer Sicht aber nicht zu dem Eindruck führen, die rückwirkende Belastung löse sich durch Erstattungsansprüche weitgehend wieder auf. Gerade hier zeigt sich eines der grundsätzlichen Probleme einer rückwirkenden Einbeziehung

unserer Branche: Die Unternehmen haben ihre Personal-, Urlaubs- und Ausbildungsstrukturen über Jahrzehnte außerhalb des Sozialkassensystems der Bauwirtschaft entwickelt. Sie können heute nicht rückwirkend so gestellt werden, als hätten sie ihre betrieblichen Entscheidungen in den vergangenen Jahren bereits nach dessen Voraussetzungen ausgerichtet.

Beim Urlaubskassenverfahren ist zunächst richtig, dass dem Beitrag Erstattungsansprüche für gewährten Urlaub gegenüberstehen können. Wie hoch diese tatsächlich ausfallen, hängt aber von der jeweiligen Personalstruktur, den gezahlten Vergütungen, der Urlaubsgewährung und weiteren betrieblichen Gegebenheiten ab. Die Bruttobeitragsforderung ist deshalb nicht mit der endgültigen Nettobelastung gleichzusetzen. Umgekehrt ist aber ebenso wenig zulässig, aus der grundsätzlichen Erstattungsmöglichkeit zu schließen, dass sich die rückwirkende Forderung für die Unternehmen weitgehend neutralisiert.

Noch deutlicher wird dieses Problem beim Berufsbildungsbeitrag. Was zunächst nach einem weitgehenden finanziellen Ausgleich klingt, dürfte für viele Betriebe der Rohr- und Kanaltechnik gerade nicht aufgehen.

Unsere Branche ist im Vergleich zum klassischen Bauhauptgewerbe ein relativ kleiner und sehr spezialisierter Ausbildungsbereich. Die Unternehmen haben ihre Ausbildungsstrukturen über viele Jahre entsprechend den Möglichkeiten dieses zahlenmäßig kleinen und hoch spezialisierten Ausbildungsberufs – eines sogenannten Splitterberufs – entwickelt. Ausbildungsvergütungen, Ausbildungsquoten und die Organisation der überbetrieblichen Ausbildung sind deshalb nicht einfach mit den gewachsenen Strukturen des Bauhauptgewerbes vergleichbar.

Besonders relevant ist dabei die Erstattung der Ausbildungsvergütung. Diese setzt nicht lediglich voraus, dass ein Unternehmen tatsächlich ausbildet und eine Ausbildungsvergütung bezahlt hat. Nach den für das Berufsbildungsverfahren geltenden Voraussetzungen darf die gezahlte Ausbildungsvergütung nur in begrenztem Umfang vom maßgeblichen Bautarif abweichen. Liegt sie mehr als 20 Prozent darunter, entfällt die Erstattungsfähigkeit. Für Betriebe, die bislang überhaupt keinen Anlass hatten, ihre Ausbildungsvergütungen am Bautarif auszurichten, ist das bei einer rückwirkenden Einbeziehung ein entscheidender Unterschied.

Auch dies ist eine Folge der gewachsenen Branchenstruktur. Unsere Unternehmen haben ihre Ausbildungsverträge nicht in Kenntnis einer zukünftigen SOKA-BAU-Pflicht abgeschlossen. Sie haben Vergütungen nach den in unserer Branche bestehenden Bedingungen vereinbart und ihre Ausbildung entsprechend organisiert. Im Nachhinein lässt sich weder ein bereits abgeschlossener Ausbildungsvertrag ändern noch eine in den vergangenen Jahren gezahlte Ausbildungsvergütung rückwirkend an einen Bautarif anpassen, nur damit die Voraussetzungen eines damals für den Betrieb nicht maßgeblichen Erstattungssystems erfüllt werden.

Hinzu kommt ein weiteres strukturelles Problem: Die Ausbildungsquote in unserer spezialisierten Branche ist nicht mit derjenigen des Bauhauptgewerbes gleichzusetzen. Der Berufsbildungsbeitrag wird jedoch grundsätzlich für die beitragspflichtigen gewerblichen Arbeitnehmer erhoben, während von den Erstattungen naturgemäß nur diejenigen Unternehmen profitieren können, die tatsächlich ausbilden und zusätzlich die jeweiligen Erstattungsvoraussetzungen erfüllen. Bei einer Branche mit vergleichsweise wenigen Auszubildenden bedeutet dies, dass ein erheblicher Teil der rückwirkend erfassten Unternehmen zwar den Berufsbildungsbeitrag entrichten muss, diesem Beitrag aber überhaupt kein entsprechender Erstattungsanspruch aus Ausbildungsvergütungen gegenübersteht.

Ähnlich verhält es sich bei der überbetrieblichen Ausbildung. Der VDRK hat gerade wegen der besonderen Struktur unseres Ausbildungsberufs über Jahre eigene Lösungen unterstützt. Überbetriebliche Lehrgänge wurden unter anderem bei der DEULA Rheinland und bei Bau Bildung Sachsen durchgeführt. Der Verband hat die Teilnahme seiner Mitgliedsunternehmen zusätzlich finanziell unterstützt und beispielsweise förderfähige Lehrgänge mit 250 Euro je Kurs und Auszubildendem bezuschusst. Unsere Unternehmen haben damit Ausbildung finanziert, Lehrgangskosten getragen und gemeinsam mit ihrem Verband eigene Strukturen für einen kleinen spezialisierten Ausbildungsberuf geschaffen.

Auch die Erstattung von Kosten der überbetrieblichen Ausbildung durch das SOKA-System ist keineswegs automatisch gewährleistet. Sie hängt unter anderem von der Anerkennung beziehungsweise Zertifizierung des Bildungsträgers und weiteren Voraussetzungen des Verfahrens ab. Dass eine Ausbildung stattgefunden und der Betrieb dafür tatsächlich Kosten getragen hat, bedeutet daher noch nicht, dass diese Kosten rückwirkend erstattungsfähig sind.

Genau deshalb greift die Aussage, auch der Berufsbildungsbeitrag könne mit Erstattungsforderungen saldiert werden, für unsere Situation zu kurz. Sie beschreibt ein System, das für Unternehmen funktionieren kann, die ihre Ausbildungsstruktur innerhalb dieses Systems aufgebaut haben. Unsere Betriebe haben dagegen über Jahre außerhalb dieses Systems ausgebildet und ihre eigenen Strukturen finanziert. Da in unserer Branche im Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten vergleichsweise wenige Auszubildende beschäftigt werden, wird ein großer Teil der beitragspflichtigen Unternehmen überhaupt keine entsprechenden Erstattungsansprüche aus Ausbildungsvergütungen haben. Andere können trotz tatsächlich erfolgter Ausbildung an den Voraussetzungen für die Erstattung der Ausbildungsvergütung oder der überbetrieblichen Ausbildung scheitern.

Im Ergebnis kann deshalb genau die Situation entstehen, die uns an der Rückwirkung so stört: Ein Unternehmen hat über Jahre ausgebildet, Ausbildungsvergütungen gezahlt, Lehrgänge finanziert und gemeinsam mit dem VDRK die besonderen Ausbildungsstrukturen unserer Branche getragen. Anschließend soll es für dieselben zurückliegenden Jahre Berufsbildungsbeiträge an ein weiteres System entrichten, obwohl die

damals tatsächlich entstandenen Ausbildungskosten dort möglicherweise gar nicht oder nur teilweise erstattungsfähig sind.

Das ist für mich ein besonders anschauliches Beispiel dafür, warum man ein für die Zukunft möglicherweise funktionierendes System nicht einfach mehrere Jahre zurückdrehen und über historisch anders gewachsene Unternehmens- und Branchenstrukturen legen kann. Genau für solche Fälle wäre eine Übergangsregelung nicht Ausdruck einer Sonderbehandlung, sondern schlicht eine Frage des Augenmaßes.

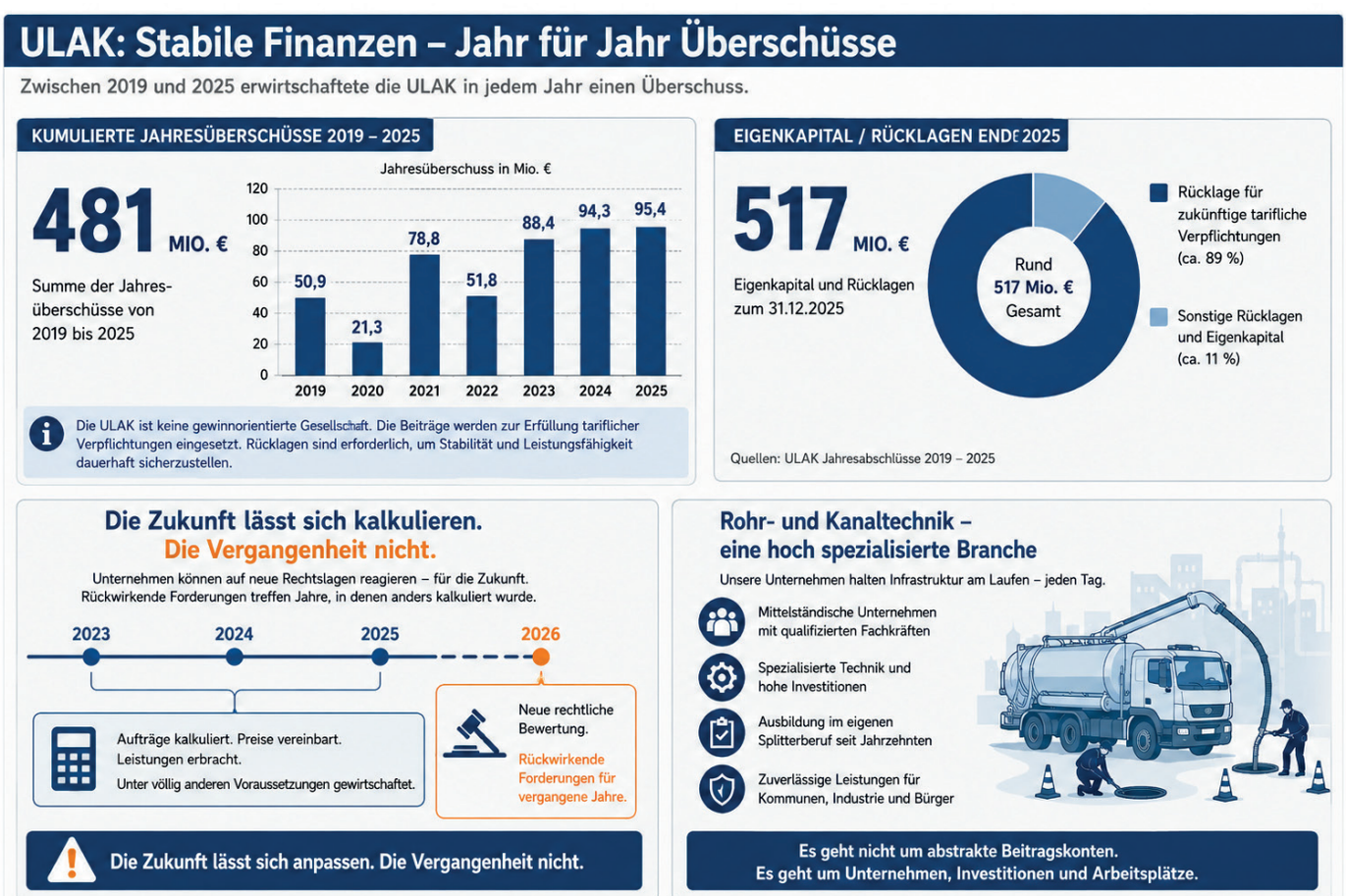
Damit ist das Problem für mich allerdings nicht erledigt. Entscheidend ist am Ende, welche tatsächliche Belastung nach der individuellen Abrechnung verbleibt und welche Liquidität ein Unternehmen zunächst aufbringen muss. Auch eine gegenüber unserer Musterrechnung niedrigere Forderung kann bei mehreren rückwirkenden Jahren und einer entsprechenden Zahl gewerblicher Arbeitnehmer eine Größenordnung erreichen, die für einen mittelständischen Betrieb alles andere als nebensächlich ist.

Bemerkenswert ist für mich vor allem der Schluss der gemeinsamen Stellungnahme. Die Tarifvertragsparteien weisen darauf hin, dass bei rückwirkenden Erfassungen im Einzelfall Möglichkeiten bestehen, von Zinsbelastungen ganz oder teilweise abzusehen. Darüber hinaus erklären sie ausdrücklich, dass sie sich bemühen wollen, die Belastungen für betroffene Unternehmen möglichst gering zu halten und SOKA-BAU dazu anhalten werden, die vorhandenen Spielräume der Sozialkassentarifverträge auszunutzen.

Dieses Signal begrüße ich ausdrücklich. Nach den Erfahrungen und Gesprächen der vergangenen Wochen wäre es falsch, eine solche Aussage kleinzureden. Wenn vorhandene Spielräume tatsächlich konsequent zugunsten der betroffenen Unternehmen genutzt werden, kann dies im Einzelfall helfen.

Gleichzeitig stellt sich für mich dadurch eine weitere Frage: Wenn Spielräume vorhanden sind und die Tarifvertragsparteien selbst die Notwendigkeit sehen, Belastungen möglichst gering zu halten, warum soll dann ausgerechnet bei der entscheidenden Frage einer Übergangs- oder Stichtagsregelung keinerlei weitergehende Lösung möglich sein?

Interessant ist in diesem Zusammenhang noch eine weitere Aussage der Tarifvertragsparteien. Sie erläutern, dass sie bei Konfliktfällen, insbesondere bei der Neuerfassung anderweitig tariflich geregelter Tätigkeitsfelder, prüfen, ob das Ergebnis der ursprünglichen Intention der Tarifvertragsparteien entspricht, und gegebenenfalls den Geltungsbereich nachschärfen oder die Allgemeinverbindlicherklärung einschränken. Gerade diese Aussage zeigt aus meiner Sicht, dass die Tarifvertragsparteien durchaus Gestaltungsmöglichkeiten besitzen. Umso mehr wünsche ich mir, dass diese Möglichkeiten auch mit Blick auf die besondere Situation unserer Branche noch einmal ernsthaft geprüft werden.



Ein Großteil fließt zurück – aber was bleibt im System

In der Diskussion über die Belastung durch die SOKA-BAU wird zu Recht darauf hingewiesen, dass die Beiträge zur Urlaubs- und Lohnausgleichskasse nicht einfach bei der ULAK verbleiben. Ein Großteil wird für die tarifvertraglich vorgesehenen Verfahren wieder eingesetzt. Die ULAK ist keine gewinnorientierte Gesellschaft, die erwirtschaftete Überschüsse an Anteilseigner ausschüttet. Wer etwas anderes behauptet, würde die Funktionsweise des Systems falsch darstellen.

Nachdem dieses Argument auch uns gegenüber vorgebracht wurde, habe ich mir die veröffentlichten Geschäftsberichte genauer angesehen. Dabei bin ich auf Zahlen gestoßen, die zumindest Fragen aufwerfen.

Nach den veröffentlichten Jahresergebnissen hat die ULAK seit 2019 in jedem Jahr einen Überschuss erzielt. Von 2019 bis einschließlich 2025 summieren sich diese Jahresüberschüsse auf rund 481 Millionen Euro. Allein 2024 lag der Jahresüberschuss bei rund 94 Millionen Euro, 2025 waren es erneut rund 95 Millionen Euro. Zum Ende des Jahres 2025 weist die ULAK Eigenkapital beziehungsweise Rücklagen von rund 517 Millionen Euro aus, wobei der weitaus größte Teil als Rücklage für zukünftige tarifliche Verpflichtungen ausgewiesen wird.

Diese Zahlen bedeuten ausdrücklich nicht, dass dort 517 Millionen Euro herumliegen, die beliebig verteilt oder zur Finanzierung einer Übergangsregelung verwendet werden könnten. Eine Sozialkasse muss Rückstellungen und Reserven bilden und dauerhaft in der Lage sein, ihre Verpflichtungen zu erfüllen. Alles andere wäre unseriös.

Trotzdem finde ich die Entwicklung bemerkenswert. Wenn die ULAK über sieben Jahre hintereinander positive Jahresergebnisse ausweist und das Eigenkapital beziehungsweise die Rücklagen inzwischen eine Größenordnung von mehr als einer halben Milliarde Euro erreichen kann, halte ich die Frage für legitim, wie hoch die erforderliche finanzielle Reserve eigentlich sein muss und nach welchen Kriterien diese bestimmt wird. Ebenso darf man fragen, ob vor diesem Hintergrund tatsächlich keinerlei wirtschaftlicher Spielraum vorhanden ist, um bei einer durch eine neue höchstrichterliche Entscheidung betroffenen Branche einen vernünftigen Übergang zu ermöglichen.

Mir geht es ausdrücklich nicht darum, die finanzielle Stabilität der ULAK infrage zu stellen. Im Gegenteil: Eine solide finanzierte Sozialkasse liegt auch im Interesse der beteiligten Unternehmen und Arbeitnehmer. Aber auch die Feststellung, dass ein Großteil der Beiträge als Leistungen in die Bauwirtschaft zurückfließt, beendet für mich die Diskussion nicht. Die veröffentlichten Jahresabschlüsse zeigen zugleich, dass die ULAK über mehrere Jahre positive Jahresergebnisse erzielt und ihre Rücklagen entsprechend aufgebaut hat. Vor diesem Hintergrund halte ich die Frage für legitim, welcher finanzielle Spielraum für außergewöhnliche Übergangssituationen tatsächlich besteht.

Wie passt das zur wirtschaftlichen Lage unseres Landes?

Vielleicht beschäftigt mich die Angelegenheit inzwischen auch deshalb so sehr, weil ich sie kaum noch isoliert von der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung betrachten kann.

Seit Monaten lesen wir Meldungen über Stellenabbau, Werksschließungen und Investitionen, die verschoben oder an anderen Standorten vorgenommen werden. Unternehmen beklagen hohe Kosten, Fachkräftemangel und eine Bürokratie, deren Umfang gerade kleinere und mittelständische Betriebe zunehmend an ihre Grenzen bringt. Manche der inzwischen angekündigten Entlassungszahlen hätten wir vor einigen Jahren vermutlich noch für kaum vorstellbar gehalten.

Gleichzeitig hören wir von nahezu allen politischen Seiten, dass der Wirtschaftsstandort Deutschland gestärkt werden müsse. Der Mittelstand sei das Rückgrat unserer Wirtschaft, Familienunternehmen müssten entlastet, Bürokratie abgebaut und Arbeitsplätze gesichert werden. Ich teile jedes dieser Ziele. Umso weniger verstehe ich, wie es dazu passt, wirtschaftlich gesunde Unternehmen aufgrund einer neuen rechtlichen Bewertung mit Forderungen für mehrere zurückliegende Jahre zu konfrontieren, ohne bislang eine grundsätzliche Übergangslösung gefunden zu haben.

Unsere Mitgliedsunternehmen sind keine anonymen Beitragskonten. Viele sind klassische Familienunternehmen, die seit Jahrzehnten bestehen, Mitarbeiter beschäftigen und ausbilden, Steuern und Sozialabgaben zahlen und mit ihrer Arbeit einen Teil der Infrastruktur funktionsfähig halten, die wir alle täglich benötigen. Diese Betriebe haben ihre Leistungen in den vergangenen Jahren zu Preisen verkauft, die auf den damals bekannten Kosten beruhten.

Wenn sich die rechtliche Einordnung für die Zukunft ändert, müssen und werden sie damit umgehen. Aber die Vergangenheit lässt sich nicht neu kalkulieren.

Genau deshalb empfinde ich es als zunehmend befremdlich, wenn in dieser Situation immer wieder erklärt wird, warum eine andere Lösung nicht möglich sei. Dass die Rechtslage eine bestimmte Vorgehensweise ermöglicht, beantwortet für mich noch lange nicht die Frage, ob man diese Möglichkeit angesichts der absehbaren wirtschaftlichen Folgen auch bis zum Äußersten ausschöpfen muss.

Auch Vertrauen kann verloren gehen

In den vergangenen Wochen ist mir noch ein anderer Gedanke immer wichtiger geworden. Wir diskutieren in Deutschland intensiv darüber, warum das Vertrauen in Politik und Institutionen abnimmt und warum politische Ränder stärker werden. Die Antworten darauf werden häufig in großen gesellschaftspolitischen Zusammenhängen gesucht. Vielleicht sollten wir gelegentlich auch auf die ganz konkreten Erfahrungen schauen, die Menschen mit unseren Institutionen machen.

Wenn einem mittelständischen Unternehmer über Jahre erklärt wird, dass sein Engagement gebraucht wird, dass Arbeitsplätze geschützt und Familienunternehmen gestärkt werden sollen, und derselbe Unternehmer anschließend erlebt, dass eine neue rechtliche Bewertung zu erheblichen Forderungen für längst abgeschlossene Geschäftsjahre führen kann, entsteht Frustration. Das gilt umso mehr, wenn bei ihm der Eindruck entsteht, dass die wirtschaftlichen Folgen gegenüber der konsequenten Anwendung vorhandener rechtlicher Möglichkeiten in den Hintergrund treten.

Ich halte es für gefährlich, solche Erfahrungen einfach mit dem Hinweis abzutun, dass die Rechtslage nun einmal so sei. Formal rechtmäßige Entscheidungen können von den Betroffenen trotzdem als unverhältnismäßig oder lebensfremd empfunden werden. Wenn sich solche Erfahrungen häufen, darf man sich über einen Vertrauensverlust gegenüber Institutionen und Politik nicht wundern. Und wir sollten uns auch nicht wundern, wenn genau diese Frustration am Ende politischen Kräften zugutekommt, die von diesem Vertrauensverlust leben.

Doch möchte ich ausdrücklich niemandem unterstellen, eine solche Entwicklung zu beabsichtigen. Gerade deshalb sollten sich alle Beteiligten fragen, welche Folgen ihr Handeln über den konkreten Vorgang hinaus haben kann. In einer Zeit, in der wir uns ernsthaft Sorgen um den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die politische Stabilität machen, erscheint mir Augenmaß wichtiger denn je.

Jetzt ist die Politik gefordert

Weil eine grundsätzliche Lösung mit der SOKA-BAU und den Tarifvertragsparteien bislang nicht erreicht werden konnte, hat der VDRK inzwischen die politische Ebene eingeschaltet. Wir haben unsere Position zunächst den Mitgliedern des Deutschen Bundestages und anschließend auch den Abgeordneten der Landesparlamente dargestellt. Inzwischen erreichen uns zunehmend Rückmeldungen, und mehrere Gespräche in Berlin sind bereits vereinbart. An diesen Terminen werden neben mir unter anderem Karl-Heinz Raab und Andreas Herrmann teilnehmen.

Die ersten Reaktionen zeigen mir zumindest, dass unsere Argumentation verstanden wird. Dabei verlangen wir keine Befreiung unserer Branche von geltendem Recht und auch keine nachträgliche Korrektur eines Bundesarbeitsgerichtsurteils. Wir verlangen einen vernünftigen Umgang mit dessen Folgen.

Eine Stichtags- oder Übergangsregelung würde das Urteil nicht außer Kraft setzen. Sie würde lediglich anerkennen, dass Unternehmen für die Zukunft auf eine neue Rechtslage reagieren können, während sie für längst abgeschlossene Jahre keine Möglichkeit mehr besitzen, ihre damaligen Kalkulationen zu verändern.

Parallel dazu müssen wir unseren Mitgliedern bei der aktuellen Situation helfen. Deshalb haben wir in den vergangenen Wochen auch unser neues Mitgliederportal unter **vdrk-online.de** erheblich erweitert. Im SOKA-Assistenten bündeln wir Informationen und Unterlagen und stellen verschiedene Hilfsmittel zur Verfügung. Mit dem neuen Tätigkeitsassistenten können Unternehmen beispielsweise ihre tatsächlichen Tätigkeiten, Arbeitsweisen, eingesetzten Maschinen und Werkzeuge sowie die jeweiligen Arbeitszeitanteile strukturiert dokumentieren. Gerade nach dem BAG-Urteil ist eine möglichst genaue Betrachtung der tatsächlichen betrieblichen Tätigkeit wichtiger denn je. Eine individuelle rechtliche Prüfung kann und soll der Assistent selbstverständlich nicht ersetzen.

Dass wir unseren Mitgliedern in so kurzer Zeit ein derart umfangreiches Informations- und Unterstützungsangebot zur Verfügung stellen konnten, wäre ohne die Hilfe vieler Beteiligter nicht möglich gewesen. Besonders Karl-Heinz Raab und Andreas Herrmann beschäftigen sich seit Wochen mit außergewöhnlichem Einsatz mit dem Thema. Ebenso dankbar bin ich Carsten Elmers und Rechtsanwalt Wolf J. Reuter, die den VDRK mit ihrer Erfahrung unterstützen und dies seit vielen Jahren ohne Kosten für den Verband tun.

Nach inzwischen mehr als drei Monaten, unzähligen Gesprächen, Telefonaten und Schreiben hat sich meine ursprüngliche Verwunderung über die Folgen des Urteils jedenfalls nicht gelegt. Eher ist das Gegenteil der Fall. Je intensiver ich mich mit der Materie beschäftige, desto schwerer fällt es mir zu verstehen, warum es in einer wirtschaftlich ohnehin schwierigen Zeit bislang nicht gelungen ist, bei einer derart grundlegenden Veränderung eine Lösung zu finden, die Recht und wirtschaftliche Realität miteinander verbindet.

Wir reden darüber, Unternehmen in Deutschland zu halten, Investitionen zu ermöglichen, Arbeitsplätze zu sichern, Bürokratie abzubauen und verlorenes Vertrauen zurückzugewinnen. Gleichzeitig scheint es bei diesem Thema kaum möglich zu sein, zwischen dem berechtigten Anspruch auf Anwendung eines höchstrichterlichen Urteils und den wirtschaftlichen Folgen seiner rückwirkenden Umsetzung einen vernünftigen Ausgleich zu finden.

Vielleicht bin ich nach vielen Jahren Verbandsarbeit an dieser Stelle tatsächlich zu pragmatisch. Ich bin immer davon ausgegangen, dass man sich zusammensetzt, wenn eine neue Situation entsteht, die niemand in dieser Form vorhergesehen hat, und versucht, eine Lösung zu finden, mit der alle Beteiligten leben können. Die gemeinsame Stellungnahme der Tarifvertragsparteien enthält erstmals einige Signale, die zumindest in diese Richtung weisen. Ich hoffe sehr, dass daraus mehr wird als die Nutzung einzelner Spielräume bei Zinsen und Abrechnung.

Der VDRK wird jedenfalls weiter für Rechtssicherheit, Vertrauensschutz und eine vernünftige Übergangslösung kämpfen. Nicht gegen die SOKA-BAU, nicht gegen die Tarifautonomie und nicht gegen das Bundesarbeitsgericht. Sondern für unsere Unternehmen und ihre Mitarbeiter – und für ein wenig mehr Augenmaß bei der Frage, wie weit man ein vorhandenes Recht tatsächlich ausschöpfen muss.

VDRK Verband der Rohr- und Kanal-Technik-Unternehmen e. V.
Wilhelmshöher Allee 253-255
D-34131 Kassel

www.vdrk.de
MitgliederPortal: **www.vdrk-online.de**