



**Maler- und
Lackiererinnung
des Saarlandes**

Wichtige Informationen im Überblick



**Innovativ - Kreativ - Aktuell
2024**

www.malerinnung-saar.de



Weil's um das Saarland geht.

Weil's um mehr als Geld geht.

Wir setzen uns für all das ein, was in unserer Region wichtig ist. Für die Wirtschaft, für den Sport sowie für soziale und kulturelle Projekte.
sparkasse.de/mehralsgeld

 Finanzgruppe

Sparkassen SaarLB LBS
SAARLAND Versicherungen

Vorwort des Landesinnungsmeisters	4
Vorwort des Geschäftsführers	5
Vorwort des Bundesverbandes Farbe Gestaltung Bautenschutz	7
Leistungen für Mitglieder	9
Die Innung intern	10
Vereidigte Sachverständige	11
Die Ausschüsse	12 - 13
Rechtsberatung	14
Aktuelle Rechtsprechung	15 - 23
Sozial- und Tarifpolitik.....	24 - 31
Aus- und Fortbildung	33 - 37
Mitgliederversammlung und Feierabendbier	38 - 40
Fahrzeuglackierer	43 - 45
Technik	46 - 51
Rahmentarifvertrag	53 - 70
Mitgliederverzeichnis	71 - 82

Impressum:

Herausgeber:	Maler- und Lackiererinnung des Saarlandes	Fotos:	Maler- und Lackiererinnung, Fotolia/Adobe Stock Design (Titelseite: delphine.poggianti@adobe.stock), AGV Bau Saar, Malerinnung
Verantwortlich i.S.d.P. für den Inhalt:	RA Christian Ullrich	Druck:	Werbedruck - Klischat Offsetdruckerei GmbH, Neunkirchen
Redaktion, Konzept und Design:	Kirsten Schilt		

MALERINNUNG ZUKUNFTSWEISEND

GERD HUCKERT

Nachdem wir die Pandemie in all ihren Facetten überstanden hatten, stand vorletztes Jahr schon die nächste Herausforderung vor der Türe.

Durch den Krieg in der Ukraine wird Europa erneut vor eine harte Bewährungsprobe gestellt.

Die Auswirkungen des Krieges für die Wirtschaft und hier speziell auch für das Handwerk sind essentiell.

Das Maler- und Lackiererhandwerk als Ausbaugewerbe ist hierbei bisher noch glimpflich davon gekommen, weil die meisten Aufträge im Renovierungsbereich geschrieben werden und nicht im Neubaubereich. Doch wir hinken dieser Entwicklung aber immer etwas hinterher. Ich hoffe es wird nur ein Streifschuss.

Das Bauhauptgewerbe hingegen hat durch das Wegbrechen des Neubaubereiches sehr stark mit diesen Auswirkungen zu kämpfen.

Bei unseren Mitgliedsbetrieben sind die Auftragsbücher noch gut gefüllt.

Ganz oben auf der Prioritätenliste der Maler- und Lackiererinnung steht wie seit Jahren die Nachwuchswerbung und die Fachkräftesicherung.



Die Auslastung unseres Bildungszentrums ist gut, die Ausbildungszahlen stimmen noch.

Zukunftsweisend für unsere Innungsarbeit wird im Aus- und Weiterbildungsbereich verstärkt auf Digitalisierung und Social Media gesetzt. Hier wurden und werden im Laufe des Jahres einige Neuerungen auf den Weg gebracht.

Auf diesem Wege sind wir über jede Beteiligung und Mitarbeit unserer Mitglieder froh.

Arbeitet in Ausschüssen und Gremien mit uns zusammen und wir werden unsere Maler- und Lackiererinnung sicher in die Zukunft führen.

Das wird in den nächsten Jahren noch schwierig genug sein.

Aber denken Sie immer daran: Gemeinsam sind wir stark, als Innung sind wir stärker!

Gott schütze das ehrbare Handwerk

Ihr

Gerd Huckert

Ehemaliger Landesinnungsmeister

STABWECHSEL

GESCHÄFTSFÜHRER RA CHRISTIAN ULLRICH



Liebe saarländische Innungsbetriebe,
nach 13 Jahren erfolgreicher Tätigkeit als Geschäftsführer der Maler- und Lackiererinnung des Saarlandes ist Claus Weyers zum 31.12.2022 in den Ruhestand getreten.

Ich freue mich sehr, dass ich die Geschäftsführung der Innung von Herrn Weyers übernehmen konnte und möchte die Möglichkeit nutzen, mich bei Ihnen kurz vorzustellen.

Mein Name ist Christian Ullrich; ich bin 48 Jahre alt, verheiratet und habe zwei Kinder. Ich bin bereits seit 2008 als Jurist in den Bereichen Arbeits- und Sozialrecht beim Arbeitgeberverband der Bauwirtschaft tätig. Seit 2010 bin ich Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes und betreue seitdem die Innungen und Fachgruppen des Verbandes. Den Arbeitgeberverband führe ich seit dem 1. Januar 2023 als Hauptgeschäftsführer. Viele von Ihnen werden mich als ihren langjährigen, arbeitsrechtlichen Vertreter und Berater kennen.

Als Ihr neuer Innungsgeschäftsführer freue ich mich sehr auf eine Zusammenarbeit mit allen Innungsmitgliedern.

Leider steuern wir aktuell im Malerhandwerk schwierigen Zeiten ent-

gegen. Seit Monaten brechen die Auftragseingänge insbesondere im Wohnungsbau dramatisch ein. Die Anzahl der Baugenehmigungen ist stark rückläufig; in einigen Monaten mussten wir hier ein Minus von rund 50 % verkraften. Die Hintergründe für diese Baukrise sind vielseitig. Aufgrund des Ukraine-Krieges leiden die Verbraucher und Verbraucherinnen unter einer massiven Inflation; die Kosten für eine Baufinanzierung haben sich fast vervierfacht. Auch die Materialpreisentwicklung hat dafür gesorgt, dass sich die Baukosten noch einmal merklich verteuert haben.

Im saarländischen Malerhandwerk haben die Betriebe noch gut zu tun; ich betone das Wort „noch“. Auch bei uns wird sich der starke Rückgang im Wohnungsneubau irgendwann bemerkbar machen. Wir hoffen alle, dass es sich hierbei nur um eine Konjunkturdelle und nicht um eine wirkliche Baukrise handelt.

Aber wichtig für Sie ist zu wissen: Krisenzeiten sind auch Innungszeiten. Mein Team und ich stehen Ihnen, insbesondere in dieser schwierigen Zeit, mit Rat und Tat zur Seite. Die Innung bietet ihren Mitgliedern eine Vielzahl von Dienstleistungen – erwähnt sei hier exemplarisch die Rechtsberatung

und -vertretung. Scheuen Sie sich also nicht, bei Fragen und Problemen rund um den Betrieb bei Ihrer Innungsgeschäftsstelle oder Ihren Beratern beim AGV Bau Saar anzurufen.

Ihr Christian Ullrich
Innungsgeschäftsführer



SIGNAL IDUNA 
füreinander da

Da für Große und Kleine.

Unsere leistungsstarken Versicherungen für alle.

Seit über 110 Jahren begleiten wir Kundinnen und Kunden als verlässlicher Partner für alle Versicherungs- und Finanzfragen durch ihr Leben. Mit maßgeschneiderten Dienstleistungen, erstklassigem Service und persönlicher Beratung. Und das alles selbstverständlich direkt in Ihrer Nähe. Denn darauf können Sie sich bei SIGNAL IDUNA verlassen: dass wir immer für Sie da sind.

Bezirksdirektion Salvatore Aicolino
Saargemünder Straße 167, 66130 Saarbrücken
Telefon 0681 3798228, Mobil 0177 5240526
salvatore.aicolino@signal-iduna.net

WERTEFUNDAMENT HOCHHALTEN



PRÄSIDENT GUIDO MÜLLER

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
die letzten Jahre und die aktuell schwierige Situation haben uns eindrucksvoll demonstriert, wie widerstandsfähig wir in Krisenzeiten sind – nicht zuletzt aufgrund unserer Tugenden. Fleiß, Tatkraft sowie Loyalität gegenüber den eigenen Mitarbeitern zeichnen unsere Handwerksfamilie seit vielen Jahrhunderten aus und geben uns auch in turbulenten Zeiten Halt. Umso wichtiger ist es, dass wir diese Werte mit unserer Innungsorganisation in die Zukunft tragen.

Auch wenn Traditionen manchmal belächelt werden, bilden sie ein solides Fundament für eine nachhaltige wirt-

schaftliche Entwicklung, die über das kurzfristige Denken großer Konzerne hinausgeht. Ich bin überzeugt, dass wir dank unserer geteilten Tugenden alle kommenden Herausforderungen meistern werden. Das starke Wertefundament unserer Innungen schafft ein unverwechselbares Profil und grenzt uns von anderen Netzwerken ab. Zudem hilft es uns, junge Menschen für unser Handwerk zu begeistern. Denn die stark wertorientierte Generation Z bevorzugt Arbeitgeber, bei denen Werte nicht nur auf dem Papier stehen, sondern im Alltag gelebt werden.

Dass dies in unserem Handwerk und unseren Innungen der Fall ist, zeigen die zahlreichen Ehrenamtlichen, die sich vor Ort engagieren und unsere Innungsorganisation zum Erfolg bringen. Ihnen allen möchte ich herzlich danken und Sie ermutigen, unsere Tugenden auch in der Zukunft selbstbewusst hochzuhalten.

Ihr Guido Müller

Präsident Bundesverband Farbe
Gestaltung Bautenschutz

Das Optima Bio-Tec System – Schicht für Schicht silikatisch.



- ✓ für ein gesundes Raumklima
- ✓ vorbeugend gegen Schimmelbefall
- ✓ konservierungsmittelfrei
- ✓ ökologisch
- ✓ nachhaltig
- ✓ konsequent silikatisch



www.optima-farben.de

Die Maler- und Lackiererinnung des Saarlandes

STARKER SERVICE FÜR SIE VOR ORT!

Unsere Leistungen auf einen Blick

Wir vertreten die wirtschafts- und sozialpolitischen Interessen der Maler- und Lackiererbetriebe des Saarlandes und schließen als Tarifträgerverband der Branche und korporatives Mitglied im Arbeitgeberverband der Bauwirtschaft des Saarlandes (AGV Bau Saar) Tarifverträge mit der Gewerkschaft IG BAU für das Saarland ab.

Darüber hinaus bieten wir in unserem hochmodernen hauseigenen Ausbildungszentrum überbetriebliche Unterweisungen und führen eigenverantwortlich sämtliche Zwischen-, Gesellen- und Meisterprüfungen im Maler- und Lackiererhandwerk durch.

Unsere Leistungen rund um den Betrieb

Kostenlose Rechtsberatung

in allen Bereichen des Arbeits-, Sozial- und Tarifrechts sowie des Werkvertrags- und Vergaberechts.

Kostenlose Prozessvertretung zzgl. einer Sachkostenpauschale von 75,- € bei den saarländischen Arbeits- und Sozialgerichten.

Hilfe bei Rechtsstreitigkeiten

Mitgliedsbetrieben steht bei Rechtsstreitigkeiten mit Kunden die Schieds- und Schlichtungsstelle der Saarländischen Bauwirtschaft zur Verfügung.

Individueller Beratungsservice

bei arbeitsalltäglichen Belangen, Bürgerschaft, Versicherungen und Vertragsgestaltung (inkl. Musterverträgen und -kalkulationen).

Rund 35 % Kostenersparnis bei überbetrieblicher Unterweisung

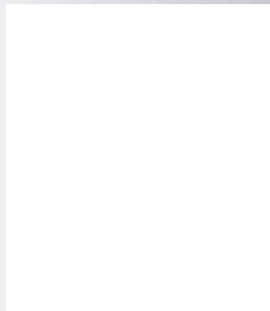
Mitgliedsbetriebe erhalten bei der überbetrieblichen Unterweisung pro Lehrling 35 % Ermäßigung.

Aktueller Informationsdienst

Wir versorgen Sie mit aktuellen Informationen, die für Sie wichtig sind: Informationen über rechtliche, technische oder betriebswirtschaftliche Neuerungen, Beschäftigungsbedingungen, branchenrelevante Statistiken etc.

Mehr Informationen über das komplette Leistungsangebot erhalten Sie bei Ihrer Geschäftsstelle.

DER VORSTAND



N.N.
Landesinnungsmeister



Alexander Wollmann
stv. Landesinnungsmeister
Saarbrücker Str. 222, 66679 Losheim
Tel. 06872 8778



Sahin Gezinci
Provinzialstr. 205, 66806 Ensdrorf
Tel. 0152 54227645



Benjamin Freyler
Auf Hirtenwies 2, 66265 Heusweiler
Tel. 06806 9873250



Lukas Harig
Fischbacher Weg 16, 66280 Sulzbach
Tel. 06897 92330



Peter Letter
Mathildenstr. 20, 66128 Saarbrücken
Tel. 0681 40176807



Oliver Spanier
Edenstr. 34, 66113 Saarbrücken
Tel. 0176 238120178



Sebastien Stief
Eschberger Weg 65, 66121 Saarbrücken
Tel. 0681 95112936

Geschäftsführer:
RA Christian Ullrich

DIE VERWALTUNG



Annette Weber

DIE AUSBILDUNGSMEISTER



Thomas Färber



Jana Sablowski

**Von Montag - Donnerstag sind wir von 07:30 - 16:30 Uhr und freitags von
07:30 - 12:00 Uhr persönlich für Sie da:
Tel. 0681 7760801**

MALER- UND LACKIERERINNUNG DES SAARLANDES

Konrad-Zuse-Str. 4, 66115 Saarbrücken

Tel. 0681 7760801, Fax. 0681 7760802
info@malerinnung-saar.de, www.malerinnung-saar.de

VEREIDIGTE SACHVERSTÄNDIGE

Jörg Lorschiedter

Maler- und Lackierermeister
Waldstr. 54, 66583 Spiesen-Elversberg
Tel. 06821 72389

Friedbert Sorg

Maler- und Lackierermeister
Untere Mühle 3, 66440 Blieskastel
Tel. 06821 51512 o. 06844 9006900

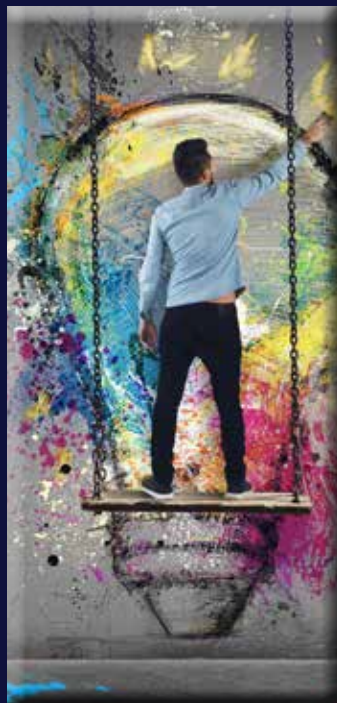


Foto: alphaspirt@adobe.stock.com

AUSSCHÜSSE GESELLENPRÜFUNG MALER UND LACKIERER

Funktion

Arbeitgebervertreter
Stellvertreter

Arbeitnehmervertreter
Stellvertreter

Berufsschullehrer
Stellvertreter

Prüfungskommission I

Sahin Gezginci
Marcus Linz

Joachim Kiefer
Thomas Färber
Christof Schneider

Falco Marschall
Stefanie Arend
Thomas Blankenmayer
Jürgen Wagner

Prüfungskommission II

Gerd Huckert
Oliver Spanier

Thomas Färber
Alfred Heiderich
Christof Schneider

Birgit Hemmer
Oliver Kassing
Katharina Korst-Hoff
Falko Marschall
Jürgen Wagner

Funktion

Arbeitgebervertreter
Stellvertreter

Arbeitnehmervertreter
Stellvertreter

Prüfungskommission III

Jörg Lorschiedter
Peter Letter

Dennis Hille
Thomas Färber
Alfred Heiderich

Berufsschullehrer
Stellvertreter

Stefanie Arnold
Thomas Blankenmayer
Axel Hoppstädter
Claudia Lehnhoff
Jürgen Wagner

Brillux Radio
Jetzt hören über DAB+ oder App!

Colour your life!

www.brillux.radio

Brillux
..mehr als Farbe

AUSSCHUSS GESELLENPRÜFUNG FAHRZEUGLACKIERER

Funktion	Prüfungskommission IV
Arbeitgebervertreter	Lukas Harig
Stellvertreter	Alexander Wollmann
Arbeitnehmervertreter	Jana Sablowski
Stellvertreter	Marc Görg
	Joachim Kiefer
Berufsschullehrer	Doris Grün
Stellvertreter	Thomas Blankenmayer
	Alexander Krauser

WEITERE AUSSCHÜSSE

BILDUNG

Meister

Lukas Harig
Sahin Gezginçi

Lehrer

Stefanie Arend
Birgit Hemmer
Falko Marschall

TARIFPOLITIK

Lukas Harig

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

N.N.

WERKSTOFF/TECHNIK

N.N.

SACHVERSTÄNDIGE

Friedbert Sorg

BETRIEBSWIRTSCHAFT

N.N.

FAHRZEUGLACKIERER

Alexander Wollmann

BERUFSSCHULZENTREN

für das Maler- und Lackiererhandwerk des Saarlandes

Technisch-gewerbliches und sozialpflegerisches Berufsbildungszentrum

Waldstr. 51
66663 Merzig
Tel. 06861 93983-0
Fax. 06861 93983-20

Gewerblich-technisches Berufsbildungszentrum

Jägermeisterpfad 4
66538 Neunkirchen
Tel. 06821 9235-0
Fax. 06821 9235-44

Technisch-gewerbliches Berufsbildungszentrum II (auch Fahrzeuglackierer)

Paul-Schmook-Str. 68
66115 Saarbrücken
Sekretariat (Di + Do):
Tel. 0681 94818-11
Lehrerzimmer:
Tel. 0681 94818-15
Fax. 0681 3908865



BERATUNG FÜR MITGLIEDER

Die Maler- und Lackiererinnung des Saarlandes bietet ihren Mitgliedern in Kooperation mit dem AGV Bau Saar sachkundige Rechtsberatung und kostenlose Prozessvertretung im Arbeits- und Sozialrecht, wenn nötig durch alle Instanzen. In diesen Fällen kann die Rechtsberatung genutzt werden:

- Arbeitsrecht
- Tarifrecht
- Vergaberecht
- Sozialrecht
- Werkvertragsrecht

Weiterhin erhalten Sie Beratung in Sachen Nachhaltigkeit und Klimaschutz.

FRAGEN SIE UNS - WIR SIND FÜR SIE DA:

Tel. 0681 38925-0 (AGV Bau Saar)

Tel. 0681 7760801 (Maler- und Lackiererinnung)



RA Christian Ullrich

c.ullrich@bau-saar.de

RA Christian Ullrich ist Hauptgeschäftsführer des AGV Bau Saar und Geschäftsführer der Maler- und Lackiererinnung des Saarlandes. Daneben steht Herr Ullrich den Mitgliedern der Innung auch als Rechtsberater zur Verfügung.

Dipl.-Ing. (FH) Hans-Ulrich Thalhofer

u.thalhofer@bau-saar.de

Dipl.-Ing. Hans-Ulrich Thalhofer ist Geschäftsführer beim AGV Bau Saar und berät u.a. in Fragen von Nachhaltigkeit und Klimaschutz.



RAin Janina Gehm

j.gehm@bau-saar.de

RAin Janina Gehm ist Syndikusrechtsanwältin beim AGV Bau Saar und berät sein Arbeits-, Werkvertrags- und Vergaberecht.

Lisa Auler

l.auler@bau-saar.de

Lisa Auler ist Volljuristin beim AGV Bau Saar und berät im Werkvertrags- und Vergaberecht.



ARBEITSRECHT

Foto: Yeti studio@adobe.stock.com

1. CHEF- NACHRICHTEN IN DER FREIZEIT

Landesarbeitsgericht Schleswig Holstein, Urteil vom 27.09.2022, Az.: 1 Sa 39 öD/22

In vorgenanntem Fall schrieb der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in seiner Freizeit eine kurzfristige Änderung des Dienstplans per SMS.

Der Arbeitnehmer las diese nicht, sondern erschien zur ursprünglich geplanten Dienstenteilung.

Der Arbeitgeber wertete dies als unentschuldigtes Fehlen und mahnte den Arbeitnehmer ab. In Folge wandte sich der Arbeitnehmer gegen die Abmahnung und obsiegte schließlich in der Berufungsinstanz.

Laut Gericht müsse der Arbeitnehmer erst mit Arbeitsbeginn die dienstlich eingegangenen Nachrichten lesen.

Der Arbeitnehmer habe gerade ein Recht darauf nicht erreichbar zu sein. Dies diene neben dem Gesundheitsschutz auch dem Schutz seiner Persönlichkeit.

2. KÜNDIGUNG PER WHATS APP

Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 28.10.2021, Az.: 3 Sa 362/ 21

Die Parteien stritten um die Wirksamkeit einer Kündigung, welche der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer als Foto per Whats App schickte.

Nachdem der Arbeitnehmer betrunken zur Arbeit erschienen sein soll, kündigte der Arbeitgeber diesem, indem er ihm die handschriftlich unterzeichnete Kündigung abfotografierte und als Foto via Whats App zusandte.

Der Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage und trug vor, die Kündigung sei aufgrund des Formmangels unwirksam.

So sah es auch das Landesarbeitsgericht.

Das Schriftformerforderns gemäß § 126 Absatz 1 BGB erfordere eine Originalunterschrift. Eine Ablichtung reiche hierfür nicht aus.

Die Kündigung müsse – um Wirksamkeit zu entfalten - dem Arbeitnehmer zugehen. Das Foto unterrichtete ihn jedoch lediglich über die Existenz eines

solchen Schreibens; bewirke jedoch nicht die gewünschte Rechtsfolge der Kündigung.

Des Weiteren könne sich der Arbeitgeber auch nicht auf eine vermeintliche Vereitelung des Zugangs berufen. Zwar sei ihm die Adresse des Arbeitnehmers zunächst nicht bekannt gewesen, jedoch habe er eine persönliche Übergabe in Betracht ziehen können.

3. ANSPRUCH AUF ENTFERNUNG DER ABMAHNUNG AUS DER PERSONALAKTE

Sächsisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 24.02. 2022, Az.: 2 Sa 453/ 20

Man kennt die Relevanz von „Abmahnungen“, um einer verhaltensbedingten Kündigung den richtigen „Grundstein“ legen zu können.

Doch auch an die Abmahnung selbst werden gewisse Anforderungen gestellt.

So zog ein Arbeitnehmer vor Gericht, um die Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus seiner Personalakte zu verlangen.

In dem Fall zu Recht.

Ist eine Abmahnung formell nicht ordnungsgemäß zustande gekommen, enthält unrichtige Tatsachenbehauptungen oder eine unzutreffende rechtliche Bewertung, könne laut Urteil eine Entfernung aus der Personalakte verlangt werden. Dies sei insbesondere der Fall, wenn die Abmahnung dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit widerspreche

oder aber kein schutzwürdiges Interesse seitens des Arbeitgebers bestehe.

Vor Allem bei Dauerschuldverhältnissen sei unter mehreren möglichen Reaktionen auf Pflichtverletzungen die mildere Reaktion zu wählen. Eine Abmahnung sei schließlich geeignet den Arbeitnehmer an seinem beruflichen Fortkommen dauerhaft zu beeinträchtigen.

4. EIN HÄUFIGES ZUSPÄTKOMMEN RECHTFERTIGT NUR IM AUSNAHMEFALL DIE FRISTLOSE KÜNDIGUNG

Arbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 24.02.2022, Az.: 10 Ca 4119/ 21

Der Arbeitgeber kündigte den Arbeitnehmer fristlos, nachdem dieser viermal zu spät zur Arbeit erschien.

Gegen diese Kündigung ging der Arbeitnehmer mit Erfolg vor.

Laut Arbeitsgericht dürfe ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorlägen, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen ein Festhalten am Vertrag bis zum Ablauf der Frist nicht zugemutet werden könne.

Hier fehle es an einem solch „wichtigen Grund“.

Ein häufiges „zu- spät- zur- Arbeit- erscheinen“ lasse in der Regel nur Raum

für eine ordentliche Kündigung unter Einhaltung der Frist.

Die Tatsache, dass es sich hier nur um vier Fälle gehandelt habe, von denen offenbar nur einer mit einer Abmahnung geahndet wurde, belege, dass kein wichtiger Grund im vorgenannten Sinne gegeben sei.

Die fristlose Kündigung, als schärfstes Schwert arbeitsrechtlicher Maßnahmen, könne allenfalls bei einer beharrlichen Arbeitsverweigerung erfolgen.

Hierfür gäbe es im vorliegenden Fall jedoch keine Anhaltspunkte.

5. DIE SCHLUSSFORMEL EINES ARBEITSSZEUGNISSES

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25.01.2022, Az.: 9 AZR 146/ 21

In vorgenanntem Urteil ging es um die Erteilung eines wohlwollenden Arbeitszeugnisses, zu welchem sich der Arbeitgeber in einem Vergleich verpflichtete.

Zwar stellte er dies entsprechend den Anforderungen aus, jedoch ließ er die übliche Schlussformel „Wir danken Ihnen für die Zusammenarbeit und wünschen Ihnen für die Zukunft alles Gute und viel Erfolg“ weg.

Der Arbeitnehmer gab sich hiermit nicht zufrieden, da er die Auffassung vertrat, man könne ihm im bevorstehenden Bewerbungsverfahren das Fehlen der Schlussformel negativ auslegen.

Das Bundesarbeitsgericht sah dies jedoch anders.

Die sog. Dankes- und Wunschformel trage nur unwesentlich zur Erreichung des Zeugniszwecks bei. Als künftige Beurteilungsgrundlage komme es nicht darauf an, dass der ehemalige Arbeitgeber Gedanken und Gefühle zum Ausdruck bringe, die mit der eigentlichen Leistungsbeurteilung nicht in direktem Zusammenhang stehe.

6. UMFASSENDE FÜRSORGE-PFLICHT DES ARBEITGEBERS

Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 14.02.2022, Az.: 4 Sa 457/ 21

In dem streitgegenständlichen Fall fuhr der Geschäftsführer des Arbeitgebers trotz Erkältungssymptomen zweimal mit dem Arbeitnehmer längere Zeit im Auto, woraufhin sich dieser schließlich infizierte.

Das Gericht sah hierin einen Verstoß gegen die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und sprach dem Arbeitnehmer schließlich einen Schadensersatzanspruch zu. Dieser musste nämlich – aufgrund der gegen ihn ergangenen Quarantäneanordnung – seine in dem Zeitraum geplante Hochzeit absagen.

7. RÜCKZAHLUNGSVEREINBARUNG

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 01.03.2022, Az.: 9 AZR 260/ 21

Wie so oft, stritten die Parteien über die Rückzahlung von Fortbildungskosten.

Grundsätzlich sind einzelvertragliche Vereinbarungen, nach denen sich der Arbeitnehmer an den Kosten zu betei-

ligen hat, wenn er vor Ablauf einer gewissen Frist aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, zulässig.

Nicht jedoch, wenn die Klausel so formuliert ist, dass der Arbeitnehmer über Gebühr an den Arbeitgeber gebunden werden soll, oder die Klausel den Arbeitnehmer aus anderen Gründen unangemessen und somit unzulässig benachteiligt.

Die Rückzahlungspflicht an das Ausschneiden aufgrund einer Eigenkündigung zu knüpfen ist unzulässig, wenn nicht nach dem Grund des Ausscheidens differenziert wird.

Ebenso liegt eine unangemessene Benachteiligung vor, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Bindungsdauer kündigt, da er unverschuldet dauerhaft nicht mehr in der Lage sein wird, die von ihm geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen.

Dieser Fall müsse dem unternehmerischen Risiko zugerechnet werden und sei nicht einseitig auf den Arbeitnehmer abzuwälzen.

Achtung: Hinsichtlich der Bindungsdauer sollte sich nach der einschlägigen Rechtsprechung gerichtet werden, da man unter Umständen – bei zu langer Bindungsfrist- überhaupt keinen Rückzahlungsanspruch mehr hat.

BAUVERTRAGSRECHT

1. BEDENKEN HINWEIS FÜHRT AUCH IM BGB-VERTRAG ZUR ENTHAFTUNG

OLG Düsseldorf, Urteil vom 16.4.2020, Az. 5 U 131 /18

Es stellt sich oftmals die Frage, ob die Enthafungsregeln des § 13 Abs. 3 VOB B auch bei einem BGB-Vertrag entsprechend anzuwenden sind. Dieser Frage hat sich das OLG Düsseldorf in der vorliegenden Entscheidung gewidmet. Zwischen den Parteien wurde eine Q3 Güte im Rahmen der Ausführung von Malerarbeiten vereinbart. In den Vertrag wurden die VOB/B nicht einbezogen, sodass es sich um einen reinen BGB-Vertrag handelte. Noch bevor die Spachtelung ausgeführt wurde, wies der Auftragnehmer darauf hin, dass bauseits der vorhandene Untergrund zu uneben sei, um die gewünschte Q3 Güte erreichen zu können. Hierauf reagierte der Auftraggeber jedoch nicht. Er ist der Auffassung eine Enthftung sei nicht möglich. In den BGB-Regeln seien keinerlei Enthftungsmöglichkeit nach Bedenkenhinweisen zu finden!

Dies sah das OLG Düsseldorf jedoch anders und gab dem Auftragnehmer Recht! Obwohl das BGB keine entsprechende Regelung vorsieht, gelten, laut OLG Düsseldorf, die Enthftungsregeln im Rahmen des Grundsatzes von Treu und Glauben auch im BGB-Vertrag. Nach geltender Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs stellen die Regelungen der §§ 13 Abs. 3 und 4 Abs. 3

VOB/B keine ausschließlich für die VOB/B geltende Regelung dar, sondern sind eine Konkretisierung des allgemein, für Bauverträge, geltenden Grundsatzes von Treu und Glauben. Dementsprechend konnte der Auftraggeber den Vergütungsanspruch auch nicht mindern, nachdem er zuvor auf die angemeldeten Bedenken seines Auftragnehmers wegen des unzureichenden Untergrundes nicht reagiert hatte. Eine diesbezügliche Haftung des Auftragnehmers scheidet demnach aus.

Der Bedenken Hinweis muss dem Auftraggeber gegenüber jedoch klar und verständlich formuliert sein und die bestehenden Bedenken ausdrücklich beschreiben sowie aus Beweisgründen bestenfalls auch in Schriftform geäußert werden.

2. ABRECHNUNG NACH AUSSPRUCH EINER FREIEN AUFTRAGGEBER KÜNDIGUNG

OLG Brandenburg, Urteil vom 15.9.2022, Az. 12 O 37 / 21

Unmittelbar nach der ersten Abschlagszahlung kündigte ein Auftraggeber ohne ersichtlichen Grund den zwischen ihm und seinem Auftragnehmer geschlossenen Vertrag. Sowohl bei einem BGB-Vertrag als auch bei einem VOB-Vertrag ist dies jederzeit ohne besonderen Grund durchaus möglich. Jedoch hat der Auftragnehmer infolgedessen einen Anspruch auf die vereinbarte Vergütung unter Anrechnung dessen,

was er infolge der Aufhebung des Vertrages an Kosten erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Arbeitskraft und seines Betriebs erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt. Im zu entscheidenden Fall erklärte der Auftragnehmer, dass er die vorliegenden Preise in „im Kopf“ kalkulierte und dem Vertrag somit keine klassische Kalkulation zugrunde liege. Nunmehr stellte sich die Frage wie die Leistungen des Auftragnehmers nach Ausspruch der Kündigung abzurechnen sind.

Ausweislich der Ausführungen des OLG Brandenburg hat der Auftragnehmer seinen Vergütungsanspruch für die nicht erbrachten Leistungen im vorliegenden Fall schlüssig darzulegen. Dementsprechend hatte er die entscheidenden Preisermittlungsgrundlagen nachträglich zusammenzustellen und die ersparten Aufwendungen im Einzelnen sowohl zu beziffern als auch zu belegen. Da der Besteller seinerseits Darlegung belastet ist für möglicherweise höhere Ersparnisse, allerdings die Einzelheiten des Betriebes und seiner Kalkulation nicht kennt, kann ihm nur so Möglichkeit zu einer sachgerechten Stellungnahme gegeben werden. Im Einzelnen führte das OLG darüber hinaus aus, dass während die Material- und Fahrtkosten, wie auch die Kosten für den Arbeitskräfteeinsatz zu den ersparten Kosten hinzuzuzählen sind, dies nicht für die AGK und BGK gilt. Hintergrund dessen ist, dass diese für das gesamte Geschäftsjahr kalkuliert werden und den einzelnen Aufträgen zuzuordnen sind.

100 JAHRE

·F·A·R·B·E·N·
Huffer

Seminare,
Vorträge
& Work-
shops

Kreative
Wand-
beschich-
tungen

Tapeten

Innen-
& Außen-
farben

Boden-
beläge

66740 Saarlouis
Bahnhofstraße 5
Tel. 0 68 31 / 8 95 92-0
Fax 0 68 31 / 8 95 92-20

66119 Saarbrücken
Hartmanns Au 5
Tel. 0 681 / 84 12 19-0
Fax 0 681 / 84 12 19-44

66606 St. Wendel
Harschberger Hof 1
Tel. 0 68 51 / 93 78 336
Fax 0 68 51 / 93 78 338

www.farbenhuffer.de

3. VERBRAUCHERBAUVERTRAG – WAS IST DAS?

**OLG Düsseldorf, Urteil vom 12. Januar
2023, Az. 5 U 266 /21**

Im vorliegenden Fall streiten sich die Parteien um die Möglichkeit zur Stellung einer sogenannten Bauhandwerkersicherung. Während dies im Rahmen eines Bauvertrags möglich ist, wird diese Option im Rahmen eines Verbraucherbauvertrags durch das BGB ausdrücklich verwehrt. Zwischen den Parteien wurde ein Vertrag über die Erstellung eines neuen Gebäudes geschlossen. Aus dem Vertragsumfang wurden sowohl Heizungs-, Elektro-, Sanitär-, Bodenbelags-, Dach- sowie Fensterarbeiten ausgenommen. Der Auftraggeber ist Verbraucher, also eine natürliche Person die ein Rechtsgeschäft zu Zwecken abschließend die überwiegend weder ihrer gewerblichen noch ihrer selbstständigen, beruflichen Tätigkeit zugerechnet werden können. Während der Auftraggeber die Auffassung vertritt, dass das Vertragsverhältnis als Verbraucherbauvertrag einzuordnen ist, teilt der Auftragnehmer diese Auffassung nicht und fordert seinerseits die Stellung einer Bauhandwerkersicherung.

Das OLG stellt sich auf die Seite des Auftragnehmers, ordnet das Vertragsverhältnis ebenso als Bauvertrag ein und eröffnet ihm damit die Möglichkeit zur Forderung einer Bauhandwerkersicherung. Weiter führt es aus, dass von einem Verbraucherbauvertrag nur in solchen Fällen auszugehen ist, wenn

der Werkunternehmer mit dem Bau eines vollständigen Gebäudes beauftragt wurde. Werden jedoch Leistungen aus dem Vertragsumfang ausgeschlossen, die allgemein als wesentlich für ein Gebäude angesehen werden, so kann nicht mehr von einem Verbraucherbauvertrag gesprochen werden.

Diese Auffassung, wonach ein Verbraucherbauvertrag bei der Beauftragung eines Einzelgewerks verneint wurde, hat auch zwischenzeitlich der Bundesgerichtshof genauso bestätigt (BGH, Urteil vom 16.03.2023 – VII ZR 94/22).

4. BERECHTIGT EIN STREIT ÜBER NACHTRÄGE ZUR ARBEITSEINSTEL- LUNG?

**OLG Stuttgart, Urteil vom 17.8.2021,
Az. 10 O4 123 / 20**

Im vorliegenden Fall wurde der Auftragnehmer im Rahmen eines öffentlichen Ausschreibungsverfahrens mit der Ausführung von Innenputzarbeiten beauftragt. Die Parteien schlossen einen VOB-Vertrag. Während der Leistungserbringung wurden durch den Auftragnehmer Nachträge vorgelegt, die der Auftraggeber jedoch zum Teil ablehnte. Aufgrund dessen stellt der Auftragnehmer die Leistungserbringung ein und zog seine Mitarbeiter von der Baustelle ab, was wiederum die komplette Baumaßnahme blockierte. Daraufhin kündigte der Auftraggeber den Vertrag aus wichtigem Grund. Der Auftragnehmer verlangte seinerseits jedoch Ersatz seiner vereinbarten Vergütung unter Abzug der ersparten Aufwendungen.

Zu Unrecht, wie das OLG Stuttgart im Rahmen seiner Entscheidung ausführte. Insbesondere bestünden zwischen den Vertragsparteien aufgrund des VOB Vertrages gewisse Kooperationspflichten, welche beiderseits zu beachten seien. Hierzu gehören insbesondere das entstehende Meinungsverschiedenheiten oder Konflikte zwischen den Parteien einvernehmlich beigelegt werden können, insbesondere dann, wenn die eigentlich vertraglich vereinbarte Leistungserbringung an die tatsächlichen Umstände angepasst werden müsse. Dementsprechend müsse der Auftragnehmer seine Leistungen trotz Ablehnung der Nachträge durch den Auftraggeber weiter ausführen. Ein Anspruch auf zusätzliche Vergütung könne, sodass OLG, gegebenenfalls später gerichtlich überprüft werden.

5. TEILKÜNDIGUNG ODER MENGENMINDERUNG – WIE WIRD ABGERECHNET BEI EINEM VERZICHT AUF LEISTUNGSPPOSITIONEN?

OLG Celle, Urteil vom 21.08.2020, Az. 16 U 34/20

Im vorliegenden Fall schlossen die Parteien einen Einheitspreisvertrag. Nach Vertragsabschluss erachtete der Auftraggeber gewisse Positionen für nicht mehr notwendig und verzichtete auf deren Ausführung. Während der Auftraggeber die weggefallenen Positionen des Leistungsverzeichnis nach den Grundsätzen der Mengenminderung abrechnen wollte, wollte der Auftragnehmer besagte Positionen über die Regelungen zur Teilkündigung abrechnen.

Zu Recht - wie das OLG im vorliegenden Fall urteilte. Es sah, wie auch der Auftragnehmer, keinen Raum für die Anwendung der Regelung zur Mengenminderung und begründete diese Entscheidung wie folgt: § 2 Absatz 3 VOB/B und damit die Regelungen zur Mengenminderung seien nur auf die Fälle anwendbar, in denen sich das Risiko einer Fehleinschätzung verwirklicht, weil im Hinblick auf die Mengen andere Verhältnisse vorgefunden wurden als sie im Vordersatz Eingang gefunden haben. Weiter führt das Gericht aus, dass es sich nicht um eine ursprüngliche Ungenauigkeit der Mengenermittlung handele, wenn ein Auftraggeber vollständig auf die Ausführung bestimmter Positionen verzichtete. Hintergrund dessen sei, dass der Verzicht nicht mit der Ungenauigkeit einer Prognose vergleichbar sei. Es handele sich hierbei um eine isolierte Entscheidung des Auftraggebers nach Vertragsschluss. Mithin liegt in diesem Fall hinsichtlich der weggefallenen LV-Positionen eine Teilkündigung und keine Mengenminderung vor.

6. GEFAHRTRAGUNG BIS ZUR ABNAHME DES WERKES

Bundesgerichtshof, Beschluss vom 24.2.2021, Az. VII ZR 72/20

Der Auftragnehmer stellte ein Wärmedämmverbundsystem an der Fassade des Auftraggebers her. Jedoch wurden bereits vor der Abnahme Schäden an der Dämmung festgestellt. Der Auftragnehmer vertrat die Auffassung, dass diese nicht durch ihn, sondern durch

eine andere auf der Baustelle tätige Firma verursacht sein mussten. Nachdem der Auftragnehmer dennoch die Schäden beseitigt hatte, verlangte er vom Auftraggeber hierfür eine zusätzliche Vergütung. Allerdings zu Unrecht, wie der Bundesgerichtshof in seiner Entscheidung ausführte!

Ist die Leistung noch nicht abgenommen worden, so trägt der Auftragnehmer die Vergütungs- und Leistungsgefahr für sein Werk. Der BGH sieht insbesondere keine gefährdende Handlung darin, wenn der Auftraggeber mehrere Gewerke auf ein und derselben Baustelle beauftragt.

Ein weiterer Beispielsfall, der aufzeigt, wie wichtig die Abnahme nach Fertigstellung der Leistung ist!

Ansprechpartner:

RA Christian Ullrich
Tel. 0681 38925-26
Mail: c.ullrich@bau-saar.de

RAin Janina Gehm
Tel. 0681 38925-28
Mail: j.gehm@bau-saar.de

Lisa Auler, Volljuristin
Tel. 0681 38925-39
Mail: lauler@bau-saar.de



Foto: Kadmy @ fotolia.de

The background of the slide features several stacks of Euro coins and banknotes. In the foreground, there are stacks of 1 Euro and 2 Euro coins. In the background, there are stacks of 5 Euro and 10 Euro coins. A blue 10 Euro banknote is visible in the lower right. The coins are stacked in a way that creates a sense of depth and abundance of money.

SOZIAL- UND TARIFPOLITIK

- > Löhne***
- > Jahressondervergütung***
- > Tarifempfehlung Ausbildungsvergütungen***
- > Lohnfortzahlung***
- > Kündigungsfristen***
- > Schlechtwetterkündigung***

LÖHNE

LOHNTARIFVERTRAG GÜLTIG SEIT 04.04.2014

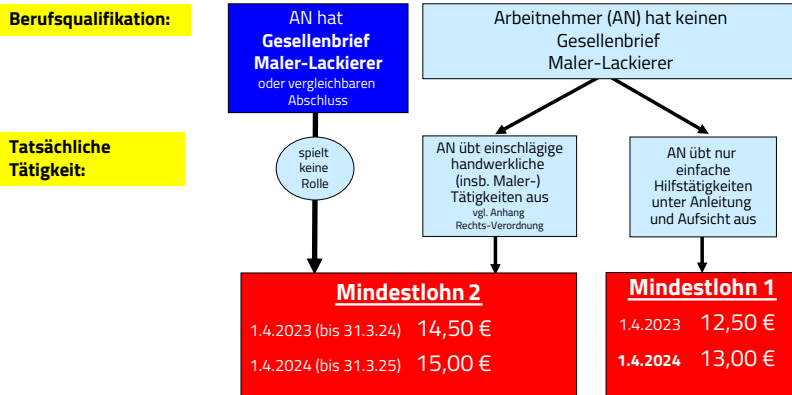
Lohngruppe	%	seit 01.07.2015	01.04.23 – 31.03.24	01.04.24 – 31.03.25
Vorarbeiter	120	18,31 €	18,31 €	18,31 €
Facharbeiter (Ecklohn)	100	15,26 €	15,26 €	15,26 €
Facharbeiter (2. Gesellenjahr)	95	14,50 €	14,50 €	15,00 € ML
Facharbeiter (1. Gesellenjahr)	90	13,73 €	14,50 € ML	15,00 € ML
Maler- und Lackiererwerker	90	13,73 €	13,73 €	13,73 €
Maler- und Lackierershelfer	85	12,97 €	12,97 €	13,00 € ML

In Bezug auf den Lohnarifvertrag vom 04.04.2014 wird darauf hingewiesen, dass dieser sich noch in der tarifrechtlichen Nachwirkung befindet.

MINDESTLÖHNE

Gemäß der im Bundesanzeiger veröffentlichten 9. Rechtsverordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Maler- und Lackierhandwerk des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gelten folgende Branchen-Mindestlöhne Maler zwingend:

Überblick Mindestlohn Maler 2023-24



Die Mindestlöhne Maler sind bundeseinheitlich, gelten in allen Bundesländern

Einstufung Mindestlohn 1 / 2:

- Gelernte Arbeitnehmer/Gesellen sind Arbeitnehmer, die die für das Maler- und Lackiererhandwerk (oder ein anderes Handwerk) einschlägige handwerklichen Tätigkeiten ausführen
- Ungelernte Arbeitnehmer arbeiten unter Anleitung und Aufsicht (insb. von Gesellen bzw. Vorarbeitern) und führen einfache Hilfstätigkeiten aus.
- Für Arbeitnehmer, die über einen Gesellenbrief im Maler- und Lackiererhandwerk (oder einen vergleichbaren Abschluss) verfügen, gilt immer der höhere Mindestlohn.

JAHRESSONDERVERGÜTUNG

Jahressondervergütung für gewerbliche Arbeitnehmer für die Betriebszugehörigkeit am Stichtag	von 6 bis 12 Monate	245,00 €
	von 12 bis 24 Monate	330,00 €
	von 24 bis 36 Monate	400,00 €
	von über 36 Monate	455,00 €
Vermögenswirksame Leistungen pro Monat		26,59 €

TARIFEMPFEHLUNG AUSBILDUNGSVERGÜTUNGEN

Seit dem 01.01.2021 gelten gesetzliche Mindestausbildungsvergütungen für neu einzutragende Berufsausbildungsverhältnisse. Die Innung empfiehlt daher, die Ausbildungsvergütung ab dem 01.1.2024 wie folgt anzupassen:

1. Ausbildungsjahr: 700,00 Euro
2. Ausbildungsjahr: 800,00 Euro
3. Ausbildungsjahr: 900,00 Euro.

Die Innung rät, diese Tarifempfehlung einzuhalten. Bei niedrigeren Ausbildungsvergütungen kann es sein, dass die Handwerkskammer des Saarlandes den Ausbildungsvertrag nicht genehmigt.



Foto: stakkete @ adobe.stock



Krankschreibung

LOHNFORTZAHLUNG BEI KRANKHEIT

Die Lohnfortzahlung bei Krankheit beträgt 100%. Berechnungsgrundlage ist der Lohn (das Gehalt) für die maßgebliche regelmäßige Arbeitszeit des Arbeitnehmers am Krankheitstag (sog. „Lohnausfallprinzip“).

Überstunden werden jedoch nicht einbezogen, auch wenn sie regelmäßig anfallen. Sowohl der Lohn für die Überstunden selbst, als auch die Überstundenzuschläge (25%) sind also in jedem Fall aus der Berechnung der Lohnfortzahlung bei Krankheit herauszunehmen! (§4 Abs. 1a des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG)).

Kein Aufwandsersatz ohne Aufwand

Nicht zur Berechnungsgrundlage für die Lohnfortzahlung bei Krankheit zählen Leistungen, die reinen Aufwandsersatzcharakter haben und bei Krankheit nicht anfallen, z.B. Auslösungen bei Fernentsendung nach §§ 31-35 RTV, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der Krankheit nach Hause gefahren ist und nicht mehr tatsächlich auswärtig übernachtet.

Keine Zahlungspflicht bei neu eingestellten Mitarbeitern

In den ersten 4 Wochen nach Neueinstellung des Mitarbeiters besteht für den Betrieb keine Lohnfortzahlungspflicht. Der Arbeitnehmer erhält stattdessen Krankengeld von der Krankenkasse.

Aber: Dauert die Krankheit des neu eingestellten Mitarbeiters über die Wartezeit 4 Wochen hinaus an, zahlt die Krankenkasse nur bis zum Ablauf der Wartezeit. Danach greift die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers, im Extremfall bis zu vollen 6 Wochen. Das während der Wartezeit gezahlte Krankengeld wird nicht angerechnet (Urteil des Bundesarbeitsgerichts, Az. 5 AZR 476/98).

Keine Urlaubsverrechnung

Die früher im Rahmen der „30% Lohnfortzahlung“ mögliche Anrechnung von Urlaubstagen für Krankheitstage ist nicht zulässig. Ebenso gesetzlich verboten ist die Verrechnung von Kuren auf den Urlaub.

KÜNDIGUNGSFRISTEN FÜR GEWERBLICHE ARBEITNEHMER

in Stichworten, gültig seit 01.01.2008 :

Entscheidend ist der Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung für die Einhaltung der Frist. Die Kündigung muss schriftlich erklärt werden. Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits unter Einhaltung nachfolgender Kündigungsfristen im Wege der ordentlichen Kündigung aufgelöst werden:

Kündigungsfrist (KF) bei ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb:

- bis 2 Wochen (KF=1 Werktag)
- bis 6 Monaten (KF= 6 Werktage)
- über 6 Monate (KF=12 Werktage)

Für Kündigung durch Arbeitgeber:

beträgt die Kündigungsfrist (KF) zum Monatsende bei ununterbrochener Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers von mindestens...

- 5 Jahren (KF=1 Monat)
- 10 Jahren (KF=3 Monate)
- 15 Jahren (KF=4 Monate)
- 20 Jahren (KF=5 Monate)
- Unverschuldete Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit von bis zu zwölf Monaten gilt nicht als Unterbrechung.

Längere Kündigungsfristen (KF)

- können im Arbeitsvertrag vereinbart werden
- KF für Arbeitnehmer darf nicht länger sein als für Arbeitgeber.



Foto: Schliemer @ fotolia.de

Kündigung im Krankenschein

- grundsätzlich möglich mit normaler Kündigungsfrist
- für Arbeitnehmer, die länger als drei Jahre ohne Unterbrechung im Betrieb sind, gilt § 38 Abs. 3 RTV: Kündigungsfrist läuft erst mit Ende des Entgeltfortzahlungszeitraums aus.

Kündigung von Auszubildenden

- keine ordentliche Kündigung durch Ausbildungsbetrieb nach Ablauf der Probezeit.
- Probezeit bis 4 Monate möglich
- fristlose Kündigung nur bei wichtigem Grund
- muss schriftlich begründet werden

§ 16 RTV-SAARLAND SCHLECHTWETTERKÜNDIGUNG

Die Möglichkeit, in der Winterperiode (15.11.-15.03), gewerbliche Arbeitnehmer bei schlechter Witterung mit ein-tägiger Kündigungsfrist mit Wiedereinstellungsgarantie kündigen zu können, ist eine besondere tarifliche Regelung des Maler- und Lackiererhandwerks.

Das u.a. im Bau(haupt)gewerbe anstelle des früheren Winterbau-Systems bestehende sog. „Saison-Kurzarbeitergeld“ gilt nicht im Maler- und Lackiererhandwerk. § 16 RTV gilt auch weiterhin. Beachten Sie jedoch bei Kündigungen im November oder Dezember die seit dem Winter 2007/2008 bestehende „4-Monatsfrist“ bei der Wiedereinstellung.

Wichtige rechtliche Hinweise und Empfehlungen zu § 16 RTV:

- **Kündigen Sie nur schriftlich**

Alle Kündigungen im deutschen Arbeitsrecht müssen zwingend schriftlich erfolgen, auch Kündigungen nach § 16 RTV. Verwenden Sie am besten unser aktuelles Musterschreiben (s. Seite 39).

- **Kein Guthaben auf Arbeitszeitkonto** (§ 8 RTV) Gut-Stunden im Arbeitszeitkonto müssen zwingend erst aufgebraucht sein, bevor § 16 RTV angewandt wird. „Stehenlassen“ von Std. ist nicht zulässig.

- **Undurchführbarkeit konkretisieren** Die Anwendung von § 16 RTV setzt voraus: Undurchführbarkeit der Arbeitsausführung wegen schlechter Witterung auf einer konkreten Baustelle.



Foto: FM2 @ fotolia.de

Allgemein schlechtes Wetter oder winterüblicher Auftragsmangel ist rechtlich im Streitfall kein ausreichender Grund, um eine Kündigung nach § 16 RTV stützen zu können.

- **Auftragsmangel ist kein Grund**

Bei Anwendung von § 16 RTV darf keine Kündigung wegen Auftragsmangels nachgeschoben werden.

- **§ 16 RTV ist trotz späterer Wiedereinstellung eine betriebsbedingte ordentliche Kündigung.** (Es gilt die BAG-Rechtsprechung von 1987). Es greifen im Streitfall daher auch bei der Anwendung von § 16 RTV alle gesetzlichen Kündigungsschutz-Bestimmungen.

- **Sozialauswahl anwenden**

Gilt für Betriebe mit über 10 Beschäftigten. Gegebenenfalls ist auch schon bei Betrieben mit 5 - 10 Beschäftigten eine „Sozialauswahl“ notwendig. Achtung: Auch in kleineren Betrieben gilt der „Kündigungsschutz light“ (Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme).

- **„Massenentlassungen“ anmelden**

Gilt für Betriebe mit über 20 Beschäftigten. Z. B. in Betrieben mit 21 - 59 Be-

schäftigten: bei Kündigung von mehr als 5 Arbeitnehmern binnen 30 Kalendertagen) müssen nach § 17 Kündigungsschutzgesetz der Arbeitsagentur einen Monat vorher (= vor Ausspruch der Kündigung) angezeigt werden (ggf. durch vorsorgliche Meldung).

• **Wiedereinstellung binnen 4 Monaten**

Die Wiedereinstellung muss spätestens vor Ablauf von 4 Monaten nach Ausspruch der Kündigung erfolgen, spätestens jedoch bis 30. April*. Bei früherer Wiederaufnahme der Arbeit natürlich vorher! Beispiele:

<u>Kündigung</u>	<u>Wiedereinstellung</u>
15. November	spät. zum 14. März
18. November	spät. zum 17. März
18. Dezember	spät. zum 17. April
18. Januar *	spät. zum 30. April
12. Februar *	spät. zum 30. April
12. März *	spät. zum 30. April

• **Arbeitslosengeld**

Stellen Sie keine Bescheinigungen aus, die eine evtl. Weitervermittlung des Arbeitnehmers vermeiden soll. Treffen Sie keinerlei Vereinbarungen, die den Mitarbeiter hindern soll, eine andere Stelle anzutreten.

„Hartz-IV-Risiko“:

Durch die Arbeitsmarktreformen („Hartz“) sind seit Februar 2006 ganz allgemein die Anwartschaftsvoraussetzungen und Bezugszeiten von Arbeitslosengeld (ALG) verändert worden. Dies kann dazu führen, dass diejenigen Beschäftigten, die regelmäßig jeden Winter und dabei für längere Zeit arbeitslos sind, ggf. nicht genügend Anwartschaften für Arbeitslosengeld aufbauen kön-

nen (vgl. „Risikobarometer“). Diese Arbeitnehmer laufen Gefahr, auf das sog. „Arbeitslosengeld II“ („Hartz IV“) angewiesen zu sein.

Empfehlung: Alle Betriebe und Beschäftigten sollten weiterhin alle zur Verfügung stehenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Möglichkeiten nutzen, das „Hartz IV-Risiko“ zu verringern. Konkret wird empfohlen:

• **Flexible Arbeitsgestaltung**

durch Verwendung von Arbeitszeitkonten und Urlaub.

• **„Rotationsprinzip“ anwenden**

Bei Ausspruch einer Kündigung nach § 16 RTV sollte der Arbeitgeber prüfen, ob die Anwendung auf Beschäftigte, die bereits im letzten Winter arbeitslos waren, vermeidbar ist. Ein solches „Rotationsprinzip“ (so es praktiziert werden kann) ist die einfachste Methode „Hartz IV“ zu vermeiden: Mitarbeiter, die nur jeden 2. Winter arbeitslos sind, können nicht in „Hartz IV“ fallen (vgl. „Risikobarometer“).

Andernfalls sollte, soweit möglich, denjenigen Beschäftigten nach § 16 RTV gekündigt werden, die im letzten Winter die geringste Verweildauer in der Arbeitslosigkeit hatten.

Unsere Empfehlungen setzen - auch wenn sie durchaus sozial ausgerichtet sind - deutsches Arbeitsrecht (insb. Kündigungsschutz mit Sozialauswahl) nicht außer Kraft.

Bei Fragen zur Anwendung von § 16 RTV: Lassen Sie sich rechtzeitig von der Maler- und Lackiererinnung des Saarlandes beraten!

Herrn/Frau
Anschrift
Empfänger

....., den

**Kündigung nach § 16 Rahmentarifvertrag
Maler- und Lackiererhandwerk des Saarlandes**

Sehr geehrte/r Herr/Frau,

wir kündigen Ihr Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum form- und frisgerecht im Wege der ordentlichen Kündigung nach § 16 des Rahmentarifvertrages (RTV) für das Maler- und Lackiererhandwerk des Saarlandes.

Wir werden Sie wieder in unserem Unternehmen beschäftigen, wenn dazu die tarifvertraglichen Voraussetzungen zur Wiedereinstellung vorliegen.

Hinweis: Sie sind gesetzlich verpflichtet, sich nach Erhalt dieser Kündigung unverzüglich bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden, da Sie sonst eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld erhalten. Weiterhin sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen. Empfehlung: Falls Sie Arbeitslosengeld beantragen, sollten Sie sich sofort nach Erhalt dieser Kündigung, spätestens am nächsten Öffnungstag, bei der Arbeitsagentur melden, nicht erst nach 3 Tagen. Arbeitslosengeld gibt es stets erst ab Meldung, nicht rückwirkend.

Firma

Unterschrift Arbeitgeber

Empfangsbestätigung

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitnehmer



**OPERATION? NUR MIT
ZWEITER MEINUNG.**



STEFAN MAIER
Bezirksleiter

„Meinungen gibt es viele. Deshalb unterstützen wir Sie bei der Suche nach den besten Ärzten für eine unabhängige Meinung zu Ihrer Behandlung.“

**Mehr Infos unter
www.mirgehtslike.de**

Stefan Maier
Mobil: 01 51/16 46 58 41

 **iKK Südwest**
Regional. Persönlich. Einfach.

ÖFTER MAL WAS NEUES ...

Zum 1. August 2021 ist die Neuordnung für das Maler- und Lackiererhandwerk in Kraft getreten. Das heißt aber nicht nur, dass wir 2 neue Berufsfelder dazu bekommen haben, sondern auch, dass die bisherige Ausbildung zum Bauten- und Objektbeschichter wegfällt. Noch vor dem 1.8.2021 geschlossene Ausbildungsverträge werden noch wie bisher abgehandelt.

Doch dann beginnt quasi eine neue Zeitrechnung. Für nach obigem Termin abgeschlossene Verträge gilt jetzt eine neue Ausbildungsordnung.

Das hat zur Folge, dass unser Prüfungssystem auch überarbeitet wurde.

Ab Herbst 2023 wird die „gestreckte Gesellenprüfung“ eingeführt.

Die Zwischenprüfungen, die wir bisher kannten, gibt es nicht mehr.

Neu ist die sogenannte „gestreckte Gesellenprüfung“, bei der nach Abschluss des Zweiten Lehrjahres nun schon der 1. Teil der Gesellenprüfung beginnt. Die dabei erzielten Ergebnisse gehen mit 30% in die Gesellenprüfung mit ein.

Das ist eine einschneidende Änderung! Auf die ersten Ergebnissen warten wir mit Spannung.

Die gesamte Prüfung steht in einem ganzheitlichen Zusammenhang. Dabei

wird auch der Bereich WiSo praxisnäher bearbeitet. In der Theorie leiten Objektsituationen einen Aufgabenkomplex ein und beziehen sich teilweise auf mehrere Positionen. Desweiteren werden auch im Bereich Ankreuz- und Zuordnungsaufgaben ab sofort Mehrfachantworten möglich sein.

Die Praxis wird auch an Aufgabenkomplexen angelegt sein, sich aber vom bisherigen Ablauf im Teil 2 nicht wesentlich ändern.

Ich hoffe, dass unsere Prüflinge mit der neuen Situation ebenso wie mit der neuen Berechnung des Ergebnisses zurecht kommen werden und die Ergebnisse so positiv bleiben, wie sie in den letzten Jahren waren.

Wenn sich auch noch so viele Änderungen in der Ausbildung, von analog zu digital und vieles mehr, ergeben werden so scheint mir doch eines sicher zu sein:

In einer Gesellenprüfung im unserem Handwerk wird auch immer ein praktischer Teil abzulegen sein.

Um die neue „gestreckte Gesellenprüfung“ bestmöglich umsetzen zu können, müssen die Betriebe, die Berufsschulen und die Handwerkskammern noch enger zusammenarbeiten müssen als bisher.

Alle warten gespannt auf die ersten Ergebnisse!





Handwerkskammer
des Saarlandes



Saarländische
Meister- und Technikerschule
Führungsakademie des Handwerks

Karriere. Chef. SMTS.

Sei Köhner und Macher.
Mach' den Meister!

**Maler und Lackierer
Fahrzeuglackierer (m/w/d)
Jetzt anmelden!**

0681 5809-160

www.smts-saarland.de

info-smts@hwk-saarland.de



JA ZUM MEISTER! MEIS- TERBONUS IM SAAR- LAND!

Die Karrierechancen für junge Meisterinnen und Meister steigen rapide an.

Die Handwerkskammer des Saarlandes (HWK) bietet mit ihren Meistervorbereitungskursen in Vollzeit oder Teilzeit hervorragende Möglichkeiten für Maler- und Lackierer bzw. Fahrzeuglackierer den Meisterbrief zu erlangen.

Mit dem Meister- und Aufstiegsbonus der Landesregierung des Saarlandes werden Absolventen entsprechender Fortbildungsprüfungen, die ihre Fortbildung erfolgreich abgeschlossen haben, finanziell gefördert.

Gefördert wird im Bereich des Handwerks u.a. der Abschluss zur Handwerksmeisterin bzw. zum Handwerksmeister. Der Beschäftigungsort oder der Hauptwohnsitz muss zum Zeitpunkt der Prüfungsanmeldung oder zum Zeitpunkt der Feststellung des Prüfungsergebnisses im Saarland liegen. Ebenso muss die Prüfung vor der Handwerkskammer des Saarlandes abgelegt worden sein (sofern die Prüfung von der HWK Saarland angeboten wird).

Die Höhe des Meisterbonus beträgt 1.000,00 Euro und muss nicht zurückgezahlt werden. Zuständig für die Bearbeitung und Bewilligung der Anträge und weitere Informationen ist die Handwerkskammer des Saarlandes (0681 5809-0).

ERFOLGREICHE MEISTERAUSBILDUNG

Die letztjährige Meisterprüfung fand
vom 17. - 22. Juli 2023 statt.



JASON SCHERER GEWINNT BRONZEMEDAILLE BEI DEN GERMAN CRAFT SKILLS DER FAHRZEUGLACKIERER



Die Deutsche Meisterschaft der Fahrzeuglackierer wartete mit vielen Höhepunkten auf. Erstmals in der Geschichte der Veranstaltung – vormals Bundesleistungswettbewerb – wurden aus allen 16 Bundesländern Teilnehmer und Teilnehmerinnen gemeldet. „Es ist wirklich toll zu sehen, wie viele junge Menschen den Weg nach Münster angetreten haben“, freut sich Steven Didsun, Präsident der Bundesfachgruppe Fahrzeuglackierer im Bundesverband Farbe Gestaltung Bautenschutz. „Sie sind alle hochmotiviert und wollen ihr Können unter Beweis stellen. Eine bessere Werbung für unser schönes Handwerk kann es nicht geben.“

Spürbare Begeisterung und Aufregung herrschte an allen Tagen der Deutschen Meisterschaft. Schließlich stand für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch einiges auf dem Programm. In nur rund 14 Arbeitsstunden mussten die Nachwuchstalente ein Miniatur-Automodell, eine Fahrzeugtür sowie eine Werbetafel mit einem eigenen Design in Dreischichtlackierung versehen. Das Motto dafür: Lebe deinen Traum. Unter idealen Wettbewerbsbedingungen im Refinish Competence Center von Glasurit entstanden dabei beeindruckende Einzelstücke.

Die Entscheidung der Jury fiel knapp aus. Hinter Lenina Gruis aus Bremen

und Pauline Rosenetzi aus Thüringen gewann Jason Scherer aus dem Saarland einen hervorragenden 3. Platz und somit die Bronzemedaille. Betreut vor Ort wurde Jason von seiner Ausbilderin Jana Sablowski vom Ausbildungszentrum der Maler- und Lackiererinnung des Saarlandes. Ausbildungsbetrieb war die Torpedo Garage in Wadgassen.

Mit seinem 3. Platz hat Jason Scherer die Chance zur Aufnahme in den Kader des neuen Fahrzeuglackierer-Nationalteams. Auf ihn warten dann vielfältige Trainings und Seminare im In- und Ausland zur Vorbereitung auf internationale Wettbewerbe, wie die WorldSkills 2024 in Lyon.



*Jason mit seiner
Ausbilderin Jana
Sablowski*



MITGLIEDERVERSAMMLUNG 2023

Am 7. September fand die jährliche Mitgliederversammlung der Maler- und Lackiererinnung statt.

Landesinnungsmeister Gerd Huckert begrüßte die Anwesenden im Bildungszentrum der Maler- und Lackiererinnung und informierte über einige Dinge, die in letzter Zeit anstanden oder in naher Zukunft anstehen werden.

Im Anschluss an sein Begrüßungswort stellte sich der neue Geschäftsführer der Maler- und Lackiererinnung, Herr Christian Ullrich, noch einmal offiziell vor. Danach informierte er über die aktuelle wirtschaftliche Situation und ging dabei vor allem auf das Thema Fachkräftesicherung ein, denn dies sei ein wichtiges Thema für die Zukunft. Um den Mangel von Fachkräften zu verhindern, müsse man noch mehr ausbilden. Um gerade junge Menschen auf das Maler- und Lackiererhandwerk aufmerksam zu machen, soll wie bei der Nachwuchskampagne „Azubi am Bau“ auf Instagram eine Plattform ein-

gerichtet werden. Auch für das ABZ der Maler soll diese zukünftig eine wichtige Rolle spielen.

Auch fand die Neuwahl des Innungsvorstandes statt. Weiterhin wird Gerd Huckert die Innung als Landesinnungsmeister führen; sein Stellvertreter bleibt Alexander Wollmann. Neu im Vorstand wurde Peter Letter gewählt. Nach vielen Jahrzehnten ehrenamtlicher Tätigkeit für die Innung trat Egon Komp nicht erneut zur Wahl an. Für sein außerordentliches Engagement wurde Herr Komp von den Kollegen geehrt. Im Anschluss wurden die drei besten Azubis vom Abschlussjahrgang 2023 geehrt. Abgerundet wurde der offizielle Teil der Versammlung dann noch mit einem Vortrag der Firma IB-TEC über das Thema Elektroprüfung nach DGU-Vorschrift.

In geselliger Runde ließ man dann bei Bier und Currywurst den Abend gemeinsam ausklingen.



Verabschiedet: Egon Komp



Neu im Vostand: Peter Letter

GEEHRT



**Stärke ist:
e1ns sein und seine
Kräfte teilen**



Verlässliche
Beratung und
starke Lösungen
für Ihre Finanzen

Gemeinsam stark mit Ihrer größten saarländischen Genossenschaftsbank

Wir haben etwas gegen die Herausforderungen der Zeit: geballte Finanzkraft, ein großes, starkes Team und ein Konzept der Nähe, das nur ein Finanzpartner vor Ort umfassend mit Leben füllen kann. Als größte saarländische Genossenschaftsbank bringen wir uns mit aller Kraft für Sie ein. Nutzen Sie uns als Ihren verlässlichen Finanzpartner, um gemeinsam die Zukunft anzugehen. Wir sind für Sie da!

www.bank1saar.de/zusammen-stark

Bank1Saar

FEIERABENDBIER

Bei angenehmem Frühlingswetter trafen sich die saarländischen Maler und Lackierer am 28. April 2023 auf dem Freigelände vor dem Ausbildungszentrum zum ersten Feierabendbier.



1937

SCHWINN

AUTO-, INDUSTRIELACKE UND LACKIERZUBEHÖR

Partner des Lackierhandwerks

Jakob Schwinn GmbH
Wiesenstraße 24
66115 Saarbrücken
Tel: 0681-98838830

info@autolacke-schwinn.de
www.autolacke-schwinn.de



STANDOX

Die Kunst des Lackierens.

SYROXTM

KEINE KOMPROMISSE

ROTE KENNZEICHEN VERLEIHEN = STEUERSTRAFVERFAHREN?

Wenn rote 06-Kennzeichen für Zwecke genutzt werden, die nicht durch Prüfungsfahrten, Probefahrten, Überfahrten zur Tankstelle und/oder Waschanlage gedeckt sind, kann dies neben Problemen mit dem Versicherungsschutz und dem Risiko, dass die Zulassungsstelle die Kennzeichen entzieht, auch zu verkürzten Kfz-Steuerzahlungen führen. Trotzdem kann die aktuelle Entscheidung des Bundesgerichtshofes vom BGH 15.12.22, - 1 Str 295/22 hilfreich sein, da diese besagt, dass der Kennzeicheninhaber zwar nachzahlen muss, aber nicht wegen des Steuerstrafrechts belangt werden kann.

Die Kfz-Steuer für rote Kennzeichen wird anders berechnet als für normale Kennzeichen. Sie richtet sich nach den Zwecken, für die die Kennzeichen genutzt werden dürfen. Für nicht-privilegierte Fahrten ist die Steuer überhaupt nicht gedacht. Der BGH hat entschieden, dass es keine Pflicht zur Steuererklärung in diesem Bereich außer in der Regelung § 15 Abs. 1 KraftStDV (Verordnung = nicht vom Gesetzgeber) gibt. Der Ordnungsgeber darf nur den Straftatbestand erklären/konkretisieren, aber nicht entscheiden, was als Straftat bestraft werden soll. Das darf nur ein Gesetz um den Grundsatz der Gewaltenteilung zu wahren.

Ergo: Es müssen allenfalls Steuern nachentrichtet werden. Eine Straftat wird nicht begangen.



DAT-STUDIE ZUM HOCHLAUF DER ELEKTROMOBILITÄT IN DEUTSCHLAND - HERAUSFOR- DERUNGEN UND PERSPEKTIVEN

Die Deutsche Automobil Treuhand GmbH (DAT) hat eine Untersuchung zur zunehmenden Verbreitung der Elektromobilität in Deutschland durchgeführt. Angesichts der kontroversen Diskussion über die Energiewende im Straßenverkehr hat die DAT relevante Fakten bezüglich Akzeptanz, Rahmenbedingungen und Perspektiven für die Automobilbranche zusammengetragen. Dabei wurden auch zwei von der DAT beauftragte Studien des Center of Automotive Management in Bergisch Gladbach und des Instituts für Automobilwirtschaft in Geislingen berücksichtigt.

Deutschland ist bekanntlich ein Land der Autos. Insbesondere im ländlichen Raum, in dem rund zwei Drittel der Bevölkerung leben, ist das Auto aufgrund mangelnder Alternativen unverzichtbar. Derzeit sind etwa 48 Millionen Pkw in Deutschland zugelassen, wovon noch ca. 98% von Verbrennungsmotoren angetrieben werden. Diese Situation soll sich ändern. Gemäß den Plänen der Bundesregierung sollen bereits im Jahr 2030 mehr als 30% des heutigen Fahrzeugbestands - das sind 15 Milli-

onen batterieelektrisch angetriebene Fahrzeuge - auf den Straßen unterwegs sein. Jedoch bestehen nicht nur im Kfz-Gewerbe, sondern auch in der Energiewirtschaft und auf kommunaler Ebene Zweifel an der Umsetzbarkeit dieser ehrgeizigen Pläne aus Berlin. Insbesondere wird aktuell nicht ausreichend konstruktiv diskutiert, welchen Beitrag die noch immer 70% des Bestands an Fahrzeugen mit Verbrennungsmotoren zur Reduzierung der CO₂-Emissionen

leisten können, so Jens Nietzsche, Geschäftsführer der DAT.

Bereits im aktuellen DAT-Report 2023 wurde die Einstellung der Endverbraucher zu alternativen Antriebsarten beleuchtet. Diese Analysen wurden nun in einer eigenen Publikation ergänzt, um das Thema aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten.

Die DAT-Studie ist im Mitgliederportal abrufbar.

AUF FARBE ABFAHREN – NACHWUCHSWERBUNG FÜR FAHRZEUGLACKIERER

Fahrzeuglackiererinnen und Fahrzeuglackierer reparieren eben nicht nur Autos und sorgen dafür, dass der Lack wieder glänzt: Sie restaurieren Oldtimer, engagieren sich im Motorsport – oder gestalten Objekte vom Möbel bis zum Surfboard.

Talent, Teamwork, Technik. In diesem Beruf ist alles drin!

Die 24 Seiten starke Nachwuchsbrochüre zeigt: Wer seine Fähigkeiten entwickeln und perfektionieren will, Leidenschaft für Autos, Motorräder oder Trucks mitbringt, kreativ ist und auf modernste Technik abfährt, ist in der Ausbildung zum/zur Fahrzeuglackierer/in genau richtig.

Die Nachwuchsbrochüre für Fahrzeuglackierer in der

handlichen Größe von 155 x 110mm (Querformat) eignet sich hervorragend zur Verteilung in Schulen, bei Infoveranstaltungen oder auf Berufsmessen. Die Hefte können in unterschiedlichen Verpackungsgrößen im → Maler- und Fahrzeuglackierershops bestellt werden.



NEUES POSITIONSPAPIER DER DEUTSCHEN KOMMISSION FÜR LACK- UND KAROSSERIE-INSTANDSETZUNG

Die Deutsche Kommission für Lack- und Karosserieinstandsetzung (DeKoLaKa) verabschiedet bei der diesjährigen 17. Sitzung im Allianz Zentrum für Technik (AZT) ein richtungsweisendes Merkblatt zur Thematik „Auslaufendes Lackierverfahren“.

Worum geht es?

Immer wieder stellt sich die Frage: Wird ein Dachholm bzw. eine Seitenwand geschlossen und somit durchgängig lackiert oder nicht? Die Arbeitsgruppe hat sich dieser Thematik angenommen und ein branchenübergreifendes technisches Dokument erarbeitet, das jetzt der Öffentlichkeit zur Verfügung steht. Dabei wird eindeutig beschrieben, wer die letztendliche Entscheidung über die Verfahrensweise beurteilt.

„Grundsätzlich gilt, dass bei der Reparatur von Karosserie- und Lackbeschädigungen die Lackierfachkraft die zu applizierende Reparaturlackierung sach- und fachgerecht auszuführen hat. Das Ziel ist dabei stets eine möglichst nicht wahrnehmbare Instandsetzung, die für ein durchschnittliches und ungeschultes Auge nicht erkennbar ist und somit als „unsichtbare Reparatur“ bezeichnet werden kann. (Quelle: Dokument Auslaufendes Lackierverfahren)

Der Bundesverband Farbe/BFL, vertreten durch Steven Didsson (Präsident

BFL), Torsten Schmidt und Michael Huhn, hat aktiv in der Arbeitsgruppe mitgearbeitet und die Interessen des Berufsverbandes der Fahrzeuglackierer vertreten.

„Es ist nach wie vor ein umstrittenes Thema. Was für uns an dieser Stelle besonders wichtig war: dass wir als Fachleute entscheiden, welcher Reparaturweg der Richtige und letztendlich auch der Nachhaltige ist. Doppellackierungen aufgrund falscher fachlicher Einschätzungen müssen von vornherein ausgeschlossen werden. Das entscheiden letztendlich wir als Fachleute am Objekt und nicht Dritte, die in den Reparaturprozess nur zweitrangig Einfluss nehmen. Meist dann, wenn es um die finanzielle Regulierung geht. Da steht nicht die fachliche Einschätzung im Vordergrund, sondern der finanzielle Aspekt. Aus diesem Grund muss der Mehraufwand für ein „Auslaufendes Lackierverfahren“ dem wirtschaftlich, nachhaltigen und fachlich korrekten Reparaturweg gegenübergestellt werden.“, Steven Didsson (Präsident BFL).

Das Positionspapier ist im Mitgliederportal abrufbar.



FAKTENBLÄTTER ZU GEBÄUDE-SCHADSTOFFEN

Der Ausschuss des Bundesverbandes für Technik Werkstoffe Umwelt und der Sachverständigenobleute hat für wichtige Gebäudeschadstoffe Kurzbeschreibungen zusammengestellt.

Gebäudeschadstoffe werden im Zusammenhang mit Renovierungen eine immer bedeutendere Rolle spielen. Die Beseitigung von Gebäudeschadstoffen kann vergleichbar der Schimmelpilzsanierung auch als Zukunftsmarkt betrachtet werden.

Im vielen Renovierungsfällen müssen Gebäudeschadstoffe nicht zwingend ausgebaut werden (bleihaltige Altbeschichtungen, Asbest in Putzen, Spachtelmassen und Fliesenklebern, Holzschutzmittel...), aber der Umgang mit bestimmten Gebäudeschadstoffen setzt die Kenntnis der relevanten Vorschriften und Richtlinien voraus.

Die Faktenblätter liefern kurz und knapp Informationen zu Asbest, alter Mineralwolle, Blei in Beschichtungen, Holzschutzmitteln, PCB, PAK und Radon. Der Aufbau der Faktenblätter ist einheitlich strukturiert.

Beschreibung des Gebäudeschadstoffes

- Gesundheitsrisiken
- Vorkommen im Gebäude
- Gefährdungsermittlung (Erkundung)
- Arbeitsschutzmaßnahmen
- Verfahren zur Bearbeitung/Besei-

tigung

- Notwendige Qualifikationen
- Weiterführende Literatur

Ergänzend wurde mineralischer quarzhaltiger Staub aufgenommen, kein Gebäudeschadstoff, aber in den gesundheitlichen Gefährdungen genauso relevant wie andere Gebäudeschadstoffe. Außerdem können die hier getroffenen und dem Maler vertrauten Schutzmaßnahmen (→ staubarmes Arbeiten) als Blaupause für viele andere Gebäudeschadstoffe dienen.

Die Faktenblätter sind in einer Broschüre zusammengefasst, die für Innungsmitgliedern im → Servicebereich kostenlos erhältlich ist.

VORSICHT BEI DER ABGABE VON GEKENNZEICHNETEN PROFIPRODUKTEN AN PRIVATE ENDVERBRAUCHER

Im Ladengeschäft werden auch Profiprodukte an private Endverbraucher abgegeben. Weisen die Produkte bestimmte Gefährlichkeitsmerkmale auf dürfen Sie nicht ohne weiteres an Laien abgegeben werden.

Für Produkte, die im Profibereich (Großhändler - Maler) unter geringen Auflagen gehandelt werden können, kann es im Einzelhandel (Malergeschäft - Privatkunde) deutlich erhöhte chemikalienrechtliche Anforderungen geben. Produkte, die bereits herstellerseits mit Hinweisen wie „Nur für gewerbliche Anwender“ versehen sind, sollten

grundsätzlich nicht an private Endverbraucher abgegeben werden. Genaues ergibt sich aus der Kennzeichnung in der Chemikalienverbotsverordnung.

Die Chemikalienverbotsverordnung macht erhöhte Auflagen wenn Produkte mit folgenden Gefahrensymbolen oder Gefahrenhinweisen abgegeben werden - siehe nachfolgende Tabelle.

Liegt ein solches Produkt (I) vor besteht

für die Abgabe an Dritte

- eine Erlaubnispflicht (die Behörde muss den Verkauf erlauben)
- Grundanforderungen zur Durchführung der Abgabe (sachkundige Person für die Abgabe)
- Identitätsfeststellung und Dokumentation
- Ausschluss des Versandweges

was im Regelfall für den üblichen Mal-

I	
Gefahrenpiktogramm GHS06 (Totenkopf)	kommt im Maler- und Lackierhandwerk nicht vor
Gefahrenpiktogramm GHS08 (Gesundheitsgefahr) und dem Signalwort Gefahr , und einem der Gefahrenhinweise:	
H 340	Kann genetische Defekte verursachen
H 350	Kann Krebs erzeugen
H350i	Kann beim Einatmen Krebs erzeugen
H360	Kann die Fruchtbarkeit beeinträchtigen oder das Kind im Mutterleib schädigen
H360F	Kann die Fruchtbarkeit beeinträchtigen.
H360D	Kann das Kind im Mutterleib schädigen.
H360FD	Kann die Fruchtbarkeit beeinträchtigen. Kann das Kind im Mutterleib schädigen.

... siehe auch Folgeseite

erbetrieb zu aufwendig sein dürfte.

Liegen brennbare Produkte nach (II) vor gelten etwas abgeschwächte Anforderungen.

Gesundheits- und Verbraucherschutzbehörden kontrollieren die Einhaltung dieser Vorschriften.

Fazit: Da es für bestimmte Produktgruppen noch Ausnahmen gibt (Klebstoffe, Härter, Mehrkomponentenkleber oder Mehrkomponenten-Reparaturspachtel) empfiehlt es sich, sich an der Herstellerkennzeichnung im technischen Merkblatt oder im Sicherheitsdatenblatt

- Nur für gewerbliche Anwender oder
- Nur für gewerbliche Verarbeitung bestimmtes Produkt

zu orientieren und diese Produkte nicht an Privatkunden zu verkaufen.

H372	Schädigt die Organe
II	
Gefahrenpiktogramm GHS03 (Flamme über einem Kreis), oxidierende Gase, Flüssigkeiten, Feststoffe	
Gefahrenpiktogramm GHS02 (Flamme) und einem der folgenden Gefahrenhinweise:	
H224	Flüssigkeit und Dampf extrem entzündbar
H241	Erwärmung kann Brand oder Explosion verursachen
H242	Erwärmung kann Brand verursachen

NEUE BAUSTELLENVERORDNUNG OHNE WESENTLICHE KONSEQUENZEN FÜR DAS MALERHANDWERK

Die seit 1. April gültige neue Baustellenverordnung bessert in Angleichung an das europäische Recht den deutschen Arbeitsschutz für Baustellen in 3 Punkten nach.

Die Bauwirtschaft ist nach Angaben der EU der Wirtschaftszweig mit der höchsten Anzahl an Todesfällen. In Deutschland weist die Bauwirtschaft mit 50 meldepflichtigen Unfällen pro 1000 Vollbeschäftigte ebenfalls die höchste Zahl der meldepflichtigen Unfälle auf (Jahr 2021).

Im Juni 2021 hatte die Europäische Kommission gegen die Bundesrepublik

Deutschland ein Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet, weil nach ihrer Auffassung das deutsche Recht hinter den europäischen Mindestanforderungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Baustellen zurückbleibt (Richtlinie 92/57 EWG).

Angepasst wurden:

1. Bessere Information der Arbeitgeber, wenn kein SiGeKo erforderlich ist:

Eine Bauherrenpflicht zur Unterrichtung über die Umstände auf dem Gelände, die in einen Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan einzubeziehen sind, wird auch für Baustellen eingeführt, wo alle Beschäftigten für einen Arbeitgeber tätig sind. Dies gilt für:

- Baustellen, die eine Vorankündigung erfordern



Ihr leistungsstarker Partner für das Maler- und Lackiererhandwerk, den Fachhandel und den qualitätsbewussten Endverbraucher

ANTONY

... die pure Lust auf Farbe!

BESUCHEN SIE UNS AUF SOCIAL MEDIA

 @AntonyFarben
  @antony_farben

www.antony.de

- Baustellen mit besonders gefährlichen Arbeiten.

2. Gibt es Änderungen in der Ausführung eines Bauvorhabens, muss der Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan angepasst werden.

3. Zu den besonders gefährlichen Arbeiten → nach Anhang 2 Baustellenverordnung zählt jedes kraftbetriebene Heben von Massivbauelementen, die 10 Tonnen Untergrenze als Merkmal der besonderen Gefährdung ist entfallen.

(Eine besonders gefährliche Tätigkeit im Malerhandwerk ist der Umgang mit krebserregenden Stoffen der Kategorie 1 A und B (z. B. Asbest). Besonders gefährliche biologische Arbeitsstoffe (Risikogruppen 3 und 4) kommen bei Schimmelpilzsanierungen in der Regel nicht vor.).

RICHTLINIEN FÜR DIE SCHIMMELPILZSANIERUNG

Im Jahr 2022 sind für die Schimmelpilzsanierung zwei wichtige Richtlinien überarbeitet worden. Die für den Arbeitsschutz essentielle DGUV Information 201-028 zu Gesundheitsgefährdungen durch Biostoffe sowie die Richtlinie zum sachgerechten Umgang mit Schimmelpilzschäden in Gebäuden des BVS e. V.

Weniger heizen - freiwillig oder verordnungsbedingt - birgt abhängig von Gebäudealter ein unterschiedlich hohes Risiko der Schimmelpilzbildung, wenn

das Nutzungsverhalten nicht geändert wird. Ob sich dies im Malerhandwerk in Bezug auf die Zahl der Schimmelpilzsanierungen deutlich auswirken wird, muss der Winter noch zeigen.

Für die in der Schimmelpilzsanierung tätigen Malerbetriebe sind die Aktualisierungen folgender Richtlinien zu beachten:

Die DGUV Information 201-028 behandelt schwerpunktmäßig den Arbeitsschutz. Insbesondere hilfreich sind die hier beispielhaft genannten Gefährdungen (Schimmelpilz- und Staubexposition) für typische Sanierungstätigkeiten. Aus der Exposition und Dauer der Tätigkeit ergeben sich Gefährdungsklassen, denen dann entsprechende Schutzmaßnahmen zugeordnet sind.

Das Klassifizierungssystem für die Gefährdungsbeurteilung bei Tätigkeiten mit Schimmelpilzen in Abhängigkeit von der Dauer der Exposition sowie der zu erwartenden Sporenbelastung hat sich gegenüber der Vorgängerversion also formal geändert. Die Gefährdungsklasse 1 unterliegt nicht mehr der 2 h Zeitbeschränkung.

Die im Juni 2022 herausgegebene Aktualisierung der Richtlinie zum sachgerechten Umgang mit Schimmelpilzschäden in Gebäuden fokussiert sich auf die Instandsetzung von Schimmelpilzschäden. Dabei werden für den Sachverständigen wichtige Themen wie Feuchtemesstechnik und Sanierungsmethoden behandelt, ein wichtiger Abschnitt bezieht sich auf die (kritische)

Bewertung von mikrobiologischen Untersuchungen.

Eine Information für Verbraucher vor dem aktuellen Hintergrund der Energiekrise hat der BSS (Bundesverband Schimmelsanierung e.V.) herausgegeben.

Die genannten Richtlinien sind für Innungsbetriebe kostenfrei im Mitgliederportal abrufbar.

Nicht kostenlos verfügbar ist das ebenfalls neuere WTA Merkblatt Ziele und Kontrolle von Schimmelpilzschadensanierungen in Innenräumen.

VDPM: LEITLINIEN FÜR DAS VERPUTZEN VON MAUERWERK UND BETON ÜBERARBEITET

Die Überarbeitung der Leitlinien fand in enger Zusammenarbeit und in Abstimmung mit Verbänden der ausführenden Gewerke (BV Farbe Gestaltung Bautenschutz, BV Ausbau und Fassade, FV der Stuckateure für Ausbau und Fassade Baden-Württemberg) und verschiedenen Industrieverbänden statt.

Die Leitlinien beschreiben das Verputzen von Außenwänden, Innenwänden und Decken. Sie dienen als Grundlage für die Planung, Gestaltung und Ausführung von Verputzarbeiten und wenden sich an Architekten, Planer und ausführende Handwerksbetriebe. aber auch an interessierte Bauherrschaften.

Sie gehen auf häufig vorkommende Putzgründe, wie z. B. Mauerwerk oder Beton bei Neubauten, ein und können

sinngemäß aber auch auf ähnliche Putzgründe, wie sie z. B. bei Altbauten anzutreffen sind, angewendet werden.

Die 4. Ausgabe der Leitlinien wurde vollständig redaktionell, unter Berücksichtigung des aktuellen Standes der deutschen und europäischen Putznormung, überarbeitet.

Neu hinzugekommen sind u. a. Abschnitte zu den Themenfeldern „Vorbereitung und Vorbehandlung des Putzgrundes“, „Putzträger, Putzbewehrung, Putzprofile“ und „Maßtoleranzen“.

Behandelt werden mineralische Putzsysteme (aus Kalk-, Kalkzement- oder Zementputzen, Gips und Lehm) sowie pastöse Produkte (Dispersions-, Silikat- oder Silikonharzputz).

Sie bilden die Basis für die richtige Putzauswahl bei verschiedenen, auch kritischen, Untergründen.

EINSTUFUNG VON TITANDIOXIDPULVER ALS "VERMUTLICH KREBSERZEUGEND" FÜR NICHTIG ERKLÄRT

Der Europäische Gerichtshof hat die in der Delegierten Verordnung (EU) 2020/217 gemachte Einstufung von Titandioxid als „vermutlich karzinogen beim Einatmen“ am 23.11.2022 für ungültig erklärt.

Damit sind auch die Kennzeichnungspflichten für den Stoff sowie für pulverförmige, feste und flüssige Gemische hinfällig.

IHR FACHMARKT
IN SAARBRÜCKEN

- > FARBEN
- > TAPETEN
- > BODENBELÄGE
- > WERKZEUGE
- > TROCKENBAU
- > BAUSTOFFE



ALLES WAS MALER SICH AUSMALEN.

Rahmentarifvertrag für das Maler- und Lackiererhand- werk des Saarlandes

gültig ab 1. Januar 2008

Zwischen der Maler- u. Lackierer-Innung des Saarlandes, Konrad-Zuse-Str. 4, 66115 Saarbrücken und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand, Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main, wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich: Das Gebiet des Saarlandes
2. Fachlicher Geltungsbereich: Alle Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen des Maler- und Lackiererhandwerks sowie selbstständige Betriebsabteilungen in fachfremden Betrieben.
3. Persönlicher Geltungsbereich: Gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter), die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Rentenversicherung (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, ausgenommen Lehrlinge (Auszubildende).

§ 2 Betriebsrat

Der Betriebsrat wird nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes gewählt; die Arbeitsweise bzw. Aufgaben des Betriebsrates regeln sich nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.

§ 3 Einstellung

Der Arbeitnehmer hat die üblichen Arbeitspapiere (z. B. Lohnsteuerkarte,

Sozialversicherungsausweis, Schwerbehindertenausweis und sonstige Nachweise, aus denen Ansprüche aus dem Arbeitsleben hergeleitet werden können) und eine Bescheinigung des letzten Arbeitgebers über den im laufenden Kalenderjahr erhaltenen oder abgolgten Urlaub bei der Einstellung gegen Quittung zu übergeben bzw. vorzulegen.

§ 4 Beginn/Ende der Arbeitszeit

1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen werden gemeinsam durch Arbeitgeber und Betriebsrat festgelegt und durch Aushang bekannt gegeben.
2. Die Arbeitszeit beginnt und endet in der Werkstatt oder an der vom Arbeitgeber benannten Arbeitsstelle.
3. Umkleiden und Waschen gehört nicht zur Arbeitszeit. Bei Arbeiten, die im Verhältnis zu den gewerbeüblichen Arbeiten außergewöhnlich schmutzig sind, wird nach Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat dem Arbeitnehmer vor Beginn der Pausen und vor Beendigung der Arbeitszeit bis zu insgesamt 15 Minuten täglich Zeit für die Körperreinigung gewährt. Diese Zeit gilt als Arbeitszeit.

§ 5 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Feiertage werden mit so vielen Stunden angerechnet, wie an diesem Tag im Betrieb gearbeitet worden wären. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen beträgt von Montag bis Freitag 8 Stunden.

2. Von dieser Regelung kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgewichen werden.
3. Ist im Betrieb kein Betriebsrat vorhanden, können Abweichungen von Nr. 1 im Einvernehmen mit
 - a) einem einzelnen Arbeitnehmer oder
 - b) einer Gruppe von Arbeitnehmern oder
 - c) allen Arbeitnehmern eines Betriebesvom Arbeitgeber festgelegt werden.
4. Für jugendliche Arbeitnehmer darf nur im Rahmen von § 8 Jugendarbeitsschutzgesetz von der Verteilung der werktäglichen Arbeitszeit abgewichen werden.

§ 6 Arbeitszeit für Fahrpersonal

1. Die regelmäßige Arbeitszeit des Fahrpersonals (LKW-Fahrer, PKW-Fahrer, Maschinenpersonal) darf einschließlich der Vor- und Abschlussarbeiten und der Arbeitsbereitschaft wöchentlich bis zu 5 Stunden zuschlagspflichtig über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus verlängert werden.
2. Für das Fahrpersonal darf der Dienst am Steuer 8 Stunden täglich nicht überschreiten. Außerdem gelten die gesetzlichen Vorschriften bzw. Rechtsverordnungen über Ruhezeit und Führung von Fahrtenbüchern.

§ 7

Mehrarbeit (Überstunden), Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die über die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit hinaus geleistet wird.

2. Die vom Arbeitgeber oder seinem Beauftragten angeordnete Mehrarbeit ist zuschlagspflichtig. Zuschlagfrei bleiben, außer in § 8, auch Arbeitsstunden, die ein Arbeitnehmer über die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit hinaus nachholt, weil er diese Arbeitsstunden innerhalb der betrieblich geregelten Arbeitszeit aus Gründen, die in seiner Person liegen, versäumt hat.
3. Als zuschlagspflichtige Nachtarbeit gilt die in der Zeit von 20.00 bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit.
4. Die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0.00 bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit ist zuschlagspflichtig.

§ 8 Arbeitszeitkonto

1. Zur Vermeidung von witterungsbedingten Kündigungen (§ 16) 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 zuschlagfrei. 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 151ten Stunde ist die Vergütung für mehrgearbeitete Stunden mit der nächsten Lohnzahlung und mit Mehrarbeitszuschlag (§ 10) auszuzahlen.

4. Der jeweils aktuelle Stand des Arbeitszeitkontos (Gut- bzw. Minusstunden) ist mit der monatlichen Lohnabrechnung (§ 22 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 (§ 10) 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 (§ 10) 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 (§ 10) 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 dem Arbeitgeber Anspruch auf Auszahlung derjenigen Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto, die nicht aufgrund gesetzlicher oder betrieblicher Regelung bereits gesichert sind. Als Insolvenz gelten Insolvenzeröffnung und ihr gleichstehende Insolvenzereignisse nach § 183 SGB III.

Die Sicherheitsleistung kann nur erfolgen durch Stellung eines tauglichen Bürgen oder Hinterlegung von Geld oder Wertpapieren, die nach § 234 Abs. 1 und 3 BGB zur Sicherheitsleistung geeignet sind. Die Vorschriften der §§ 233, 234 Abs. 2, §§ 235 und 239 BGB sind entsprechend anzuwenden.

9. Ansprüche aus dem Arbeitszeitkonto unterliegen den Ausschlussfristen (§ 40), entsprechend ihrer Fälligkeit.

§ 9 Zuschlagfreie Umverteilung von Mehrarbeit

Von der Zuschlagspflicht für Mehrarbeit ausgenommen sind Arbeitsstunden, die werktätlich über 8 Stunden hinaus geleistet werden.

§ 10 Zuschläge

1. Die Zuschläge sind aus dem jeweiligen vereinbarten Stundenlohn des Arbeitnehmers zu berechnen.

2. Die Zuschläge betragen:

- a) für Mehrarbeit 25 v. H.,
- b) für Nachtarbeit 25 v. H.,
- c) für Arbeiten an Sonntagen sowie an konfessionellen Feiertagen, an denen aufgrund gesetzlicher Bestimmungen Arbeitsruhe, aber keine Lohnzahlungspflicht besteht,

einschließlich Mehrarbeitszuschlag 75 v. H.,

d) für Arbeiten am Oster- und Pfingstsonntag, einschließlich Mehrarbeitszuschlag 100 v. H.,

e) für Arbeiten an allen übrigen gesetzlichen Feiertagen, einschließlich Mehrarbeitszuschlag 175 v. H.,

f) für Arbeiten am Oster- und Pfingstmontag, am 01. Mai, an den Weihnachtsfeiertagen und am Neujahrstag, einschließlich Mehrarbeitszuschlag 200 v. H.

§ 11 Freistellung aus familiären Gründen

Der Arbeitnehmer ist unter Fortzahlung seines Lohnes von der Arbeit freizustellen:

- a) bei Tod des Ehegatten, minderjähriger Kinder und unterhaltsberechtigter Kinder, Stief- und Pflegekinder, einschließlich des Bestattungstages für 2 Arbeitstage,
- b) bei Tod von Eltern, volljährigen Kindern, einschließlich des Bestattungstages für 2 Arbeitstage,
- c) bei Entbindung der Ehefrau für 2 Arbeitstage,
- d) bei schwerer Erkrankung von Familienmitgliedern, die zur Hausgemeinschaft gehören, wenn der Arzt bescheinigt, dass der Arbeitnehmer zur vorläufigen Pflege anwesend sein muss, kalenderjährlich pro Familienmitglied für einen Arbeitstag. Wenn es sich bei diesen Angehörigen um Kinder unter 12 Jahren handelt, entfällt der Anspruch auf die Lohnfortzahlung; § 45 SGB V bleibt unberührt.
- e) bei eigener Eheschließung für 2 Arbeitstage,
- f) bei einem betriebsbedingten

Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand, sofern der Arbeitnehmer mindestens ein Jahr dem Betrieb angehört und das Arbeitsverhältnis ungekündigt ist, einmal im Kalenderjahr für einen Arbeitstag,

g) bei eigener Silberhochzeit für einen Arbeitstag.

§ 12 Freistellung aus sonstigen Gründen

1. Der Arbeitnehmer ist unter Weiterzahlung seines Lohnes für die benötigte Zeit - höchstens jedoch für 8 Stunden - für die Erledigung folgender Angelegenheiten von der Arbeit freizustellen, sofern der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist:
 - a) Besuch eines Arztes, wenn es sich nicht um eine Dauerbehandlung handelt;
 - b) Ladung vor Gericht oder sonstige Behörde, sofern er dabei keinen Anspruch auf eine Entschädigung hat oder auf eine solche verzichtet. Ein Anspruch besteht nicht, wenn er als Beschuldigter oder als Partei in einem Zivilprozess oder im Verwaltungsverfahren geladen ist.
2. Der Arbeitgeber zahlt den Lohn für höchstens 2 Wochen weiter, wenn der Arbeitnehmer mit seinem Einverständnis an Lehrgängen teilnimmt. Die Lohnfortzahlungspflicht entfällt, soweit der Arbeitnehmer eine öffentliche Beihilfe erhält.
3. Bei der Ausübung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern ist für die notwendige anfallende Arbeitszeit ohne Anrechnung auf den Urlaub unbezahlte Freizeit zu gewähren.

Dies gilt auch für die Ausübung der Pflichten als Mitglied von gesetzlichen Prüfungsausschüssen sowie für die Wahrnehmung von Mandatsverpflichtungen tarifvertraglicher Art oder nach der Handwerksordnung oder nach dem Berufsbildungsgesetz.

§ 13 Anzeigepflicht bei Arbeitsfreistellung

Der Arbeitnehmer muss bei dem Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter vorher um Arbeitsbefreiung nachsuchen. Ist dies nicht möglich, so hat er den Grund des Freistellungsanspruches unverzüglich mitzuteilen.

§ 14 Arbeitsunfähigkeit

1. In Krankheitsfällen gelten die Bestimmungen des Lohnfortzahlungsgesetzes.
2. Bei einer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich, jedoch möglichst zum Arbeitsbeginn des 1. Fehltag, zu benachrichtigen.

§ 15 Arbeitsausfall - Arbeitsbereitschaft

1. Kann wegen Materialmangels oder Betriebsstörungen die Arbeit morgens nicht aufgenommen werden oder muss die im Laufe des Tages deswegen ruhen, so ist der volle Lohn weiterzuzahlen, sofern die Betriebsruhe nicht vom Arbeitnehmer verschuldet ist.
2. Voraussetzung für die Ausfallvergütung nach Nr. 1 ist Arbeitsbereitschaft für die volle, nach § 4 geregelte, regelmäßige werktägliche Arbeitszeit, nicht darüber hinaus.
3. Verzichtet der Arbeitgeber oder des-

sen Stellvertreter ausdrücklich auf die Arbeitsbereitschaft des Arbeitnehmers, so ist trotzdem der volle Lohn zu vergüten.

§ 16 Arbeitsverhinderung 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 Arbeitskonto (§ 8) 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 in diesen Fällen während der Zeit der Arbeitsunterbrechung wegen Arbeitsmangel 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 gilt entsprechend.
 3. Bei Wiederaufnahme der Arbeit ist der Arbeitnehmer wieder einzustellen. Unabhängig von der schlechten Witterung ist der Arbeitnehmer spätestens vor Ablauf von 4 Monaten

Dies gilt auch für die Ausübung der Pflichten als Mitglied von gesetzlichen Prüfungsausschüssen sowie für die Wahrnehmung von Mandatsverpflichtungen tarifvertraglicher Art oder nach der Handwerksordnung oder nach dem Berufsbildungsgesetz.

§ 13 Anzeigepflicht bei Arbeitsfreistellung

Der Arbeitnehmer muss bei dem Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter vorher um Arbeitsbefreiung nachsuchen. Ist dies nicht möglich, so hat er den Grund des Freistellungsanspruches unverzüglich mitzuteilen.

§ 14 Arbeitsunfähigkeit

1. In Krankheitsfällen gelten die Bestimmungen des Lohnfortzahlungsgesetzes.
2. Bei einer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich, jedoch möglichst zum Arbeitsbeginn des 1. Fehltag, zu benachrichtigen.

§ 15 Arbeitsausfall - Arbeitsbereitschaft

1. Kann wegen Materialmangels oder Betriebsstörungen die Arbeit morgens nicht aufgenommen werden oder muss die im Laufe des Tages deswegen ruhen, so ist der volle Lohn weiterzuzahlen, sofern die Betriebsruhe nicht vom Arbeitnehmer verschuldet ist.
2. Voraussetzung für die Ausfallvergütung nach Nr. 1 ist Arbeitsbereitschaft für die volle, nach § 4 geregelte, regelmäßige werktägliche Arbeitszeit, nicht darüber hinaus.
3. Verzichtet der Arbeitgeber oder des-

sen Stellvertreter ausdrücklich auf die Arbeitsbereitschaft des Arbeitnehmers, so ist trotzdem der volle Lohn zu vergüten.

§ 16 Arbeitsverhinderung 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 Arbeitskonto (§ 8) 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 in diesen Fällen während der Zeit der Arbeitsunterbrechung wegen Arbeitsmangel 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 gilt entsprechend.
3. Bei Wiederaufnahme der Arbeit ist der Arbeitnehmer wieder einzustellen. Unabhängig von der schlechten Witterung ist der Arbeitnehmer spätestens vor Ablauf von 4 Monaten

nach Ausspruch der Kündigung. 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.

§ 17 Lohngrundlagen

1. Der Tariflohn bestimmt sich nach den Tarifverträgen, die die Parteien dieses Rahmentarifvertrages miteinander schließen.
2. Durch diese Tarifverträge werden allgemeine Bestimmungen über die Löhne, Lohnrelationen, der Ecklohn und die Ausbildungsvergütungen im Maler- und Lackiererhandwerk des Saarlandes vereinbart.
3. Der Ecklohn ist der Tarifstundenlohn des Maler- und Lackiererfacharbeiters (Geselle) in der Lohngruppe II.
4. Bei gleicher Arbeit besteht zwischen den Löhnen männlicher und weiblicher Arbeitnehmer kein Unterschied.

§ 18 Lohngruppen

1. Die Tarifstundenlöhne werden für folgende Lohngruppen festgelegt:
 - I. Fach-Vorarbeiter.
Das sind Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber schriftlich zum Vorarbeiter ernannt worden sind.
 - II. Facharbeiter.
Das sind Arbeitnehmer, die eine Ausbildungszeit abgeschlossen und eine Abschlussprüfung (Gesellenprüfung) bestanden haben.
 - III. Facharbeiter im 1. Gesellenjahr.
 - IV. Maler- und Lackierer-Werker.

Das sind Arbeitnehmer nach einer 2jährigen Tätigkeit in Betrieben des Maler- und Lackiererhandwerks.

V. Maler- und Lackierer-Helfer.

Das sind Arbeitnehmer in den ersten 2 Jahren ihrer Tätigkeit in Betrieben des Maler- und Lackiererhandwerks.

2. Anspruch auf den für Angehörige einer Lohngruppe festgesetzten Tarifstundenlohn hat ein Arbeitnehmer, wenn er entsprechend seiner Ausbildung, seiner Fertigkeiten und Kenntnisse in eine Lohngruppe eingruppiert wurde und die der Lohngruppe entsprechenden Tätigkeit überwiegend ausübt. Bei vorübergehender Beschäftigung mit anderer Arbeit bleibt der Anspruch bestehen.
3. Die Tariflöhne gelten als Löhne für eine normale Arbeitsleistung.
4. Erfüllt ein Arbeitnehmer durch entsprechende Leistungen die Anforderungen der nächst höheren Lohngruppe, so kann er im Einvernehmen mit dem Betriebsrat entsprechend höher eingruppiert werden.
5. Ein Arbeitnehmer, dessen ständige Leistung den Anforderungen einer normalen Arbeitsleistung seiner Lohngruppe nicht entspricht, kann unter Minderung des tariflichen Satzes entlohnt werden.
Der Lohnanspruch für diesen Arbeitnehmer richtet sich nach dem Grad der Minderleistung. Er ist zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren und den Tarifvertragsparteien bekannt zu geben. Die Vereinbarung bedarf der Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Die Lohnhöhe darf den Mindestlohn jedoch nicht unterschreiten.

6. Der Arbeitnehmer ist zu einer angemessenen Gegenleistung entsprechend seiner Berufsgruppe verpflichtet.

§ 19 Lohnschlüsselzahlen

Die Lohnschlüsselzahlen werden wie folgt festgelegt:

1. Vorarbeiter 120 %
Facharbeiter (Ecklohn), Geselle 100%
Facharbeiter im 1. Gesellenjahr 95%
Maler- und Lackierer-Werker90%
Maler- und Lackierer-Helfer85%
2. Ein jugendlicher Arbeitnehmer ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung erhält bis zum vollendeten
16. Lebensjahr 60 %
17. Lebensjahr 70 %
18. Lebensjahr 80 %
19. Lebensjahr 90 %
*mindestens aber den jeweiligen Mindestlohn für ungelernete Arbeitnehmer nach Nr. 3
Nach vollendetem 19. Lebensjahr 100 % des Maler- und Lackierer-Helferlohnes.
Im Falle einer Unterbrechung der Zugehörigkeit von mindestens 24 Monaten werden die vor der Unterbrechung liegenden Zeiten nicht berücksichtigt.
3. Arbeitnehmer erhalten in den ersten 6 Monaten ihrer Tätigkeit nach Neueinstellung in den Betrieb (bzw. Übernahme nach der Ausbildung) die im Tarifvertrag „Mindestlohn“ festgelegten Einstiegslohne für ungelernete Arbeitnehmer bzw. für Gesellen, wenn sie
 - a) vor der Neueinstellung längere Zeit (12 Monate) ununterbrochen arbeitslos waren oder
 - b) als Geselle längere Zeit (24 Monate) nicht mehr in ihrem Handwerk tätig waren.

4. Für Arbeitnehmer, soweit sie nicht in eine höhere Gruppe einzustufen sind, sind die Löhne nach Nr. 3 zugleich Mindestlöhne im Sinne des § 1 Abs. 1 Nr. 1 Arbeitnehmerentsendegesetz (AentG) für ungelernete Arbeitnehmer bzw. für gelernte Arbeitnehmer (Gesellen).

Gelernte Arbeitnehmer (Gesellen) sind Arbeitnehmer, die für das Maler- und Lackiererhandwerk oder ein anderes Handwerk einschlägige handwerkliche Tätigkeiten ausführen. Ungelernte Arbeitnehmer arbeiten unter Aufsicht und Anleitung (insbesondere von Gesellen bzw. Vorarbeitern) und führen einfache Hilfstätigkeiten aus.

Bei Arbeitnehmern, die über

- a) den Gesellenbrief im Maler- und Lackiererhandwerk oder einen vergleichbaren anderen Ausbildungsabschluss oder
 - b) einen staatlich anerkannten Berufsabschluss bzw. einen entsprechenden Nachweis (Zertifikat) aus dem Ausland, der zu Maler- und Lackiererarbeiten qualifiziert, verfügen, wird vorausgesetzt, dass sie Tätigkeiten im Sinne von Satz 2 ausüben.
5. Ausbildungsvergütungen sind in einer gesonderten Tabelle auszuweisen.

§ 20 Lohn vor und nach Ablauf der Ausbildungsvertragszeit

1. Wird die Abschlussprüfung erfolgreich vor Ablauf der Ausbildungsvertragszeit abgelegt, so ist der entsprechende Lohn von Feststellung d. Prüfungsergebnisses an zu zahlen.
2. Ein Arbeitnehmer, dessen Ausbildungsvertragszeit gemäß der Aus-

bildungsordnung abgelaufen ist und der ohne eigenes Verschulden noch keine Abschlussprüfung ablegen konnte, hat Anspruch auf den Tarifstundenlohn des Facharbeiters im 1. Gesellenjahr.

3. Der Unterschiedsbetrag zwischen diesem Lohn und der Ausbildungsvergütung ist nach abgelegter Abschlussprüfung vom Ablauf der Ausbildungsvertragszeit gemäß der Ausbildungsordnung an nachzuzahlen.

§ 21 Arbeitsstellenlohn

1. Es gilt der Lohn der Arbeitsstelle.
2. Der entsandte Arbeitnehmer behält Anspruch auf den Tariflohn des Ortes, in dem er zuerst nach Einstellung im Betrieb gearbeitet hat, auch wenn er in Gebieten mit niedrigeren Tariflöhnen tätig ist.
3. Liegt der Arbeitsstellenlohn höher als der des Einstellungsortes, besteht Anspruch auf Bezahlung des Arbeitsstellenlohnes, jedoch nur für die Zeit der Beschäftigung auf dieser Arbeitsstelle.

§ 22 Lohnzahlung, Lohnabrechnung

1. Das Entgelt für geleistete Arbeit ist grundsätzlich monatlich während der Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluss daran zu zahlen, sofern nicht eine andere betriebliche Regelung besteht. Dem erkrankten Arbeitnehmer ist das Entgelt unverzüglich an seine Anschrift zu übersenden.
2. Verzögert der Arbeitgeber oder sein Beauftragter die Barauszahlung des Arbeitsentgelts über den Arbeits-

schluss hinaus, so ist jede angefangene Wartezeit-Stunde voll zu bezahlen.

3. Mit Zustimmung des Betriebsrats kann bargeldlose Lohnzahlung vereinbart werden.
Wenn der Arbeitnehmer aufgrund der betrieblichen bargeldlosen Zahlungsweise zur Einrichtung eines Bankkontos veranlasst wird, hat er Anspruch auf eine pauschale Kostenerstattung in Höhe von 25,56 € im Monat der Kontoeröffnung.
4. Ist die Lohnperiode ein Kalendermonat, so wird bei bargeldloser Zahlung die Überweisung und die Lohnabrechnung spätestens am 10. des folgenden Monats fällig.
5. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer nach Abschluss der Lohnperiode eine genaue schriftliche Abrechnung über geleistete Stunden, Lohn, Zulagen, Abzüge und vermögenswirksame Leistungen zu geben.
6. Die Abgeltung von Zuschlägen und Zulagen durch erhöhten Lohn ist unzulässig.

§ 23 Erschwerniszuschläge

1. Für folgende Arbeiten sind die nachstehenden Zuschläge auf den vereinbarten Lohn zu zahlen:
 - a) Ablaugen und Abbeizen alter Anstriche, desgleichen Abbrennen mit dem Abbrenngerät 10 %
 - b) Arbeiten mit außergewöhnlicher Staubentwicklung oder Verschmutzung 10 %
 - c) Auf- und Abbau von Gerüsten für die 1 Stunde pro Tag überschreitende Zeit 10 %

bildungsordnung abgelaufen ist und der ohne eigenes Verschulden noch keine Abschlussprüfung ablegen konnte, hat Anspruch auf den Tarifstundenlohn des Facharbeiters im

1. Gesellenjahr.
3. Der Unterschiedsbetrag zwischen diesem Lohn und der Ausbildungsvergütung ist nach abgelegter Abschlussprüfung vom Ablauf der Ausbildungsvertragszeit gemäß der Ausbildungsordnung an nachzuzahlen.

§ 21 Arbeitsstellenlohn

1. Es gilt der Lohn der Arbeitsstelle.
2. Der entsandte Arbeitnehmer behält Anspruch auf den Tariflohn des Ortes, in dem er zuerst nach Einstellung im Betrieb gearbeitet hat, auch wenn er in Gebieten mit niedrigeren Tariflöhnen tätig ist.
3. Liegt der Arbeitsstellenlohn höher als der des Einstellungsortes, besteht Anspruch auf Bezahlung des Arbeitsstellenlohnes, jedoch nur für die Zeit der Beschäftigung auf dieser Arbeitsstelle.

§ 22 Lohnzahlung, Lohnabrechnung

1. Das Entgelt für geleistete Arbeit ist grundsätzlich monatlich während der Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluss daran zu zahlen, sofern nicht eine andere betriebliche Regelung besteht. Dem erkrankten Arbeitnehmer ist das Entgelt unverzüglich an seine Anschrift zu übersenden.
2. Verzögert der Arbeitgeber oder sein Beauftragter die Barauszahlung des Arbeitsentgelts über den Arbeits-

schluss hinaus, so ist jede angefangene Wartezeit-Stunde voll zu bezahlen.

3. Mit Zustimmung des Betriebsrats kann bargeldlose Lohnzahlung vereinbart werden.
Wenn der Arbeitnehmer aufgrund der betrieblichen bargeldlosen Zahlungsweise zur Einrichtung eines Bankkontos veranlasst wird, hat er Anspruch auf eine pauschale Kostenerstattung in Höhe von 25,56 € im Monat der Kontoeröffnung.
4. Ist die Lohnperiode ein Kalendermonat, so wird bei bargeldloser Zahlung die Überweisung und die Lohnabrechnung spätestens am 10. des folgenden Monats fällig.
5. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer nach Abschluss der Lohnperiode eine genaue schriftliche Abrechnung über geleistete Stunden, Lohn, Zulagen, Abzüge und vermögenswirksame Leistungen zu geben.
6. Die Abgeltung von Zuschlägen und Zulagen durch erhöhten Lohn ist unzulässig.

§ 23 Erschwerniszuschläge

1. Für folgende Arbeiten sind die nachstehenden Zuschläge auf den vereinbarten Lohn zu zahlen:
 - a) Ablaugen und Abbeizen alter Anstriche, desgleichen Abbrennen mit dem Abbrenngerät 10 %
 - b) Arbeiten mit außergewöhnlicher Staubentwicklung oder Verschmutzung 10 %
 - c) Auf- und Abbau von Gerüsten für die 1 Stunde pro Tag überschreitende Zeit 10 %

bildungsordnung abgelaufen ist und der ohne eigenes Verschulden noch keine Abschlussprüfung ablegen konnte, hat Anspruch auf den Tarifstundenlohn des Facharbeiters im 1. Gesellenjahr.

3. Der Unterschiedsbetrag zwischen diesem Lohn und der Ausbildungsvergütung ist nach abgelegter Abschlussprüfung vom Ablauf der Ausbildungsvertragszeit gemäß der Ausbildungsordnung an nachzuzahlen.

§ 21 Arbeitsstellenlohn

1. Es gilt der Lohn der Arbeitsstelle.
2. Der entsandte Arbeitnehmer behält Anspruch auf den Tariflohn des Ortes, in dem er zuerst nach Einstellung im Betrieb gearbeitet hat, auch wenn er in Gebieten mit niedrigeren Tariflöhnen tätig ist.
3. Liegt der Arbeitsstellenlohn höher als der des Einstellungsortes, besteht Anspruch auf Bezahlung des Arbeitsstellenlohnes, jedoch nur für die Zeit der Beschäftigung auf dieser Arbeitsstelle.

§ 22 Lohnzahlung, Lohnabrechnung

1. Das Entgelt für geleistete Arbeit ist grundsätzlich monatlich während der Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluss daran zu zahlen, sofern nicht eine andere betriebliche Regelung besteht. Dem erkrankten Arbeitnehmer ist das Entgelt unverzüglich an seine Anschrift zu übersenden.
2. Verzögert der Arbeitgeber oder sein Beauftragter die Barauszahlung des Arbeitsentgelts über den Arbeits-

schluss hinaus, so ist jede angefangene Wartezeit-Stunde voll zu bezahlen.

3. Mit Zustimmung des Betriebsrats kann bargeldlose Lohnzahlung vereinbart werden.
Wenn der Arbeitnehmer aufgrund der betrieblichen bargeldlosen Zahlungsweise zur Einrichtung eines Bankkontos veranlasst wird, hat er Anspruch auf eine pauschale Kostenerstattung in Höhe von 25,56 € im Monat der Kontoeröffnung.
4. Ist die Lohnperiode ein Kalendermonat, so wird bei bargeldloser Zahlung die Überweisung und die Lohnabrechnung spätestens am 10. des folgenden Monats fällig.
5. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer nach Abschluss der Lohnperiode eine genaue schriftliche Abrechnung über geleistete Stunden, Lohn, Zulagen, Abzüge und vermögenswirksame Leistungen zu geben.
6. Die Abgeltung von Zuschlägen und Zulagen durch erhöhten Lohn ist unzulässig.

§ 23 Erschwerniszuschläge

1. Für folgende Arbeiten sind die nachstehenden Zuschläge auf den vereinbarten Lohn zu zahlen:
 - a) Ablaugen und Abbeizen alter Anstriche, desgleichen Abbrennen mit dem Abbrenngerät 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 Beton-schutz-, Oberflächenanierungs- und Wärmedämm-Verbund-systemarbeiten für die eine Stunde pro Tag überschreitende Zeit 10 %
 - g) Arbeiten auf beweglichen Hängerüsten oder Arbeiten auf Gerüsten über einer Höhe von 20m über der Erdoberfläche 15%
 - h) Malerarbeiten, 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 vorgeschriebenem 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 %.

§ 24 Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für die Durchführung des gesetzlichen und berufsgenossenschaftlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu sorgen und die notwendige Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen. Er hat Reinigungsmittel zu liefern und sich beim Auftraggeber und der Bauleitung um die Bereitstellung eines Aufenthaltsraumes mit Verschlussmöglichkeiten und sanitären Anlagen zu bemühen.

Die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Werkzeuge müssen sich bei der Übergabe in einem technisch einwandfreien Zustand befinden.

§ 25 Pflichten des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich genau an die für den Arbeitsschutz getroffenen Maßnahmen zu halten. Vom Arbeitgeber gestellte vorgeschriebene Schutzgeräte und Schutzvorrichtungen sind zu benutzen, Schutzvorschriften sind zu beachten.

Maßgebend sind die einschlägigen Arbeits- und Verarbeitungsvorschriften. Der Arbeitnehmer hat die zur Verfügung gestellten Werkzeuge und Geräte auf einen technisch einwandfreien Zustand zu prüfen.

§ 26 Zuschlagpflicht bei Schutzgeräten

Werden Schutzgeräte vom Arbeitgeber gestellt, bleibt die Arbeit trotzdem zuschlagpflichtig.

§ 27 Fahrtkosten

1. Ein Anspruch auf Fahrtkostenersatz für Fahrten zwischen der Wohnung des Arbeitnehmers und der Arbeits-

- stelle bzw. der Werkstatt besteht nicht.
2. Der Arbeitnehmer, der vom Arbeitgeber auf eine Arbeitsstelle geschickt wird, hat Anspruch auf Ersatz der vollen Fahrtkosten mit einem öffentlichen Verkehrsmittel, die ihm für die Fahrt zwischen Betriebssitz (Werkstatt) und Arbeitsstelle entstehen. Dies gilt auch für Fahrten zwischen zwei Arbeitsstellen. Diese Regelung gilt auch für Auszubildende.
 3. Bei Benutzung von betriebseigenen Fahrzeugen, die zur Personenbeförderung zugelassen sind, entfällt der Anspruch auf Fahrgeld.
 4. Bei Benutzung des eigenen Kraftfahrzeuges wird dem Arbeitnehmer je gefahrenem Kilometer der jeweils steuerfreie Betrag vergütet, wenn der Arbeitgeber zur Benutzung des Fahrzeuges seine Einwilligung erklärt hat.

§ 28 Wegegeld

1. Der Arbeitnehmer, der vom Arbeitgeber auf eine Arbeitsstelle außerhalb des Betriebssitzes geschickt wird, erhält für seinen Mehraufwand außer den Fahrtkosten (§ 29) ein Wegegeld, sofern der Weg zur und von der Arbeitsstelle nicht während bezahlter Arbeitsstunden zurückgelegt wird.
2. Das Wegegeld beträgt bei einer Entfernung des Betriebssitzes bzw. der Werkstatt zur Arbeitsstelle bis zu 15 km 25 %
von 15 - 20 km 30 %
von 20 - 30 km 50 %
über 30 km 66 %
des tariflichen Stundenlohnes des Arbeitnehmers.
3. Für die Berechnung der Entfernung

- zwischen Betriebssitz bzw. Werkstatt und Arbeitsstelle ist der kürzeste oder den Verkehrrverhältnissen entsprechend beherdungsfreeieste Weg anzunehmen.
4. Der Anspruch auf Wegegeld besteht auch, wenn der Arbeitnehmer die außerhalb des Betriebssitzes befindliche Arbeitsstelle auf Anordnung des Arbeitgebers direkt vom Wohnsitz aus aufsucht, es sei denn, die Arbeitsstelle befindet sich am Wohnort des Arbeitnehmers.
 5. Zur Berücksichtigung besonderer örtlicher Verhältnisse können die zuständigen Tarifvertragsparteien hinsichtlich der Berechnung der vorstehend festgelegten Entfernungen besondere Bestimmungen vereinbaren.
 6. Ein Anspruch auf Wegegeld entfällt, sofern der Lohn fortgezahlt wird.

§ 29 Auswärtige Arbeitsstellen

1. Der Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter kann den Arbeitnehmer auf eine auswärtige Arbeitsstelle entsenden, auch wenn die tägliche Rückkehr des Arbeitnehmers zu seinem Wohnsitz nicht möglich ist.
2. Ist dem Arbeitnehmer durch Beschäftigung auf einer auswärtigen Baustelle die tägliche Rückkehr zu seinem Wohnsitz unter Benutzung der zur Verfügung stehenden Verkehrsmittel nicht möglich oder nicht zumutbar, so hat er Anspruch auf Auslösung.
3. Die tägliche Rückkehr des Arbeitnehmers zu seinem Wohnsitz ist dann unzumutbar, 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.

§ 30 Auslösung

1. Die Auslösung je Kalendertag beträgt 24,- ⇔
2. Die Gestellung von Unterkunft an der Arbeitsstelle durch den Arbeitgeber kann bis höchstens zu einem Sechstel der Auslösung angerechnet werden.
3. Der Anspruch auf Auslösung entfällt:
 - a) während des Urlaubs,
 - b) bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit nach einer Woche,
 - c) bei unverschuldetem Arbeitsverhältnis ab dem 2. Tag,
 - d) für die Tage, an denen der Arbeitnehmer die Arbeit unentschuldigt versäumt.
4. Entfällt der Anspruch auf Auslösung, so sind ab diesem Tag dem Arbeitnehmer die fortlaufenden Kosten für die Wohnung am Arbeitsstellenort zu bezahlen. Die Verpflichtung gilt für die Fälle der Nr. 3 a), b) und c) und längstens für einen Monat.

§ 31 An- und Rückreise

1. Die Fahrtkosten öffentlicher Verkehrsmittel 2. Klasse einschließlich Zuschläge, sind dem Arbeitnehmer für die An- und Rückreise zur auswärtigen Arbeitsstelle voll zu erstatten. Die Höhe der Kosten muss vom Arbeitnehmer nachgewiesen werden.
2. Die Beförderung von Gepäck und Handwerkszeug, sofern es aufgegeben werden muss, sind ebenfalls bei Nachweis zu erstatten.
3. Benutzt der Arbeitnehmer mit Einwilligung des Arbeitgebers für die An- und Rückreise ein eigenes

Kraftfahrzeug, so ist ihm bei Berechnung der kürzesten Fahrstrecke je gefahrenem Kilometer der jeweilige steuerfreie Betrag zu erstatten.

4. Ein Fahrgeldanspruch besteht nicht, wenn eine Beförderung in einem betriebseigenen Kraftfahrzeug, welches für die Personenbeförderung zugelassen ist, erfolgt.
5. Für eine nachgewiesene Arbeitsunfähigkeit während der Beschäftigungszeit auf der auswärtigen Arbeitsstelle sind die Rückfahrkosten zum Wohnort zu bezahlen.

§ 32 Lohnanspruch an Reisetagen

Für die Reisezeit vom Wohnort zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den vereinbarten Lohn, jedoch ohne Zuschläge, auch für jede angefangene Stunde der Reisezeit.

§ 33 Wochenendheimfahrten

1. Der Arbeitnehmer, dem eine Auslösung zu zahlen ist, hat alle vier Wochen Anspruch auf freie Wochenendheimfahrten zum Wohnort und zurück zur Arbeitsstelle. Voraussetzung ist eine ununterbrochene auswärtige Tätigkeit.
2. Der Zeitpunkt einer Wochenendheimfahrt kann im gegenseitigen Einvernehmen vorverlegt oder hinausgeschoben werden.
3. Der Arbeitgeber hat die Fahrtkosten für die Hin- und Rückfahrt zu bezahlen und den Arbeitnehmer unter Fortfall des Lohnes, jedoch unter Weiterzahlung der Auslösung, unabhängig von der Entfernung, für einen Arbeitstag freizustellen.
4. Dem Arbeitnehmer sind, ohne Rück-

4. Dem Arbeitnehmer sind, ohne Rücksicht darauf, wie er den Weg zurücklegt, für die Hin- und Rückreise zu seinem Wohnort bzw. zur Arbeitsstelle, die Fahrtkosten in der Höhe zu erstatten, die ihm bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel entstanden wären. Dieser Anspruch besteht nicht, wenn die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung mit einem ordnungsgemäßen Fahrzeug gegeben wird.

§ 34 Urlaubsanspruch

1. Der Anspruch für volljährige Arbeitnehmer beträgt:
 - a) für Arbeitnehmer über 18 Jahren 25 Arbeitstage,
 - b) für Arbeitnehmer über 35 Jahren 28 Arbeitstage,
 - c) für Arbeitnehmer über 45 Jahren 30 ArbeitstageSamstage gelten nicht als Urlaubstage.
2. Für Arbeitnehmer unter 18 Jahren gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz. Im übrigen gelten, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.
3. Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte richtet sich nach dem Schwerbehindertengesetz.
4. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Für die Berechnung des Lebensalters für die Urlaubsdauer ist als Stichtag der 1. Januar des Urlaubsjahres maßgebend. Unverschuldete Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit von bis zu 12 Monaten gilt nicht als Unterbrechung.

§ 35 Urlaubsantritt

1. Der Urlaub ist möglichst zusammen-

hängend zu gewähren und muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden.

2. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.
3. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts wird vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers nach den Bedürfnissen des Betriebes bestimmt.
4. Ist der Arbeitnehmer innerhalb des Urlaubsjahres weniger als 12 Monate in einem betrieblichen Beschäftigungsverhältnis, so stehen ihm ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden Kalendermonat zu, in dem das Beschäftigungsverhältnis mindestens 12 Arbeitstage bestand, dabei ist der gesetzliche Urlaubsanspruch (derzeit 18 Werktage) in jedem Fall zu gewähren. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.
5. Eine Übertragung von Urlaub auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe (z. B. Nichterfüllung der Wartezeit) dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden; Teilansprüche nach Nr. 4 sind auf Verlangen des Arbeitnehmers auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.
6. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder

teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

§ 36 Urlaubsentgelt

1. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaubsentgelt bemisst sich gemäß den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes § 11, Absätze 1 und 2, nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs erhalten hat. Verdiensterhöhungen innerhalb des Berechnungszeitraumes oder innerhalb des Urlaubs sind nur in vollem Umfang zu berücksichtigen, wenn sie nicht nur vorübergehender Natur sind.
Verdienstkürzungen innerhalb des Berechnungszeitraumes infolge Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht. Das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld gemäß § 37 sind vor Antritt des Urlaubs auszuzahlen.
2. Das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld können gefordert und ausgezahlt werden, wenn
 - a) der Arbeitnehmer seinen Jahresurlaub tatsächlich antritt,
 - b) der Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausscheidet,
 - c) Hinterbliebene im Todesfalle des Arbeitnehmers ihre Erbberechtigung nachweisen.
3. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Urlaubsjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

§ 37 Zusätzliches Urlaubsgeld

Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Gewährung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes in Höhe von 15 % des Urlaubsentgelts nach § 36; es ist zusammen mit dem Urlaubsentgelt auszuzahlen.

§ 38 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältniss kann beiderseits unter Einhaltung der nachfolgenden Kündigungsfristen im Wege der ordentlichen Kündigung aufgelöst werden: Ununterbrochene Dauer des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb

bis 2 Wochen	1 Werktag
bis 6 Monate	6 Werktage
über 6 Monate	12 Werktage
2. Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt abweichend von Nr. 1 die Kündigungsfrist bei ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von mindestens...

5 Jahren - 1 Mon. z. Monatsende
10 Jahren - 3 Mon. z. Monatsende
15 Jahren - 4 Mon. z. Monatsende
20 Jahren - 5 Mon. z. Monatsende

Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit nach Nr. 2 werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt.
Unverschuldete Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit von insgesamt bis zu 12 Monaten gilt nicht als Unterbrechung.
3. Wird den Arbeitnehmern mit mehr als 3jähriger Betriebszugehörigkeit während einer Krankheit gekündigt, so läuft die Kündigungsfrist frühe-

stens zu dem Zeitpunkt ab, zu dem bei Fortdauer des Arbeitsverhältnisses der Lohnzahlungsanspruch geendet hätte.

4. Unverschuldete Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit von bis zu 12 Monaten gilt nicht als Unterbrechung.

§ 39 Restlohn - Arbeitspapiere

1. Bei ordnungsgemäßer Lösung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber dem ausscheidenden Arbeitnehmer den Restlohn und alle Arbeitspapiere am Schluss der Arbeitszeit des letzten Arbeitstages an der Arbeitsstelle auszuhändigen. Soweit dies ausnahmsweise nicht möglich ist, hat der Arbeitgeber den Restlohn und die Arbeitspapiere auf seine Kosten und sein Risiko unverzüglich an die vom Arbeitnehmer angegebene Anschrift zu senden. In diesem Fall ist dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über die im Besitz des Arbeitgebers befindlichen Arbeitspapiere auszuhändigen.
2. Verluste an Arbeitslosenunterstützung und Lohn, die durch eine schuldhaft verspätete Aushändigung der Arbeitspapiere entstehen, gehen zu Lasten des Arbeitgebers.
3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm ausgehändigten Geräte und Werkzeuge bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses vollständig und in gutem gereinigtem Zustand spätestens am Schluss der Arbeitszeit zurückzugeben. Die hierfür benötigte Zeit ist zu gewähren.
4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Abrechnungsunterlagen unverzüglich abzuliefern.

§ 40 Sterbegeld

1. Stirbt ein Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses, so hat der Arbeitgeber an den Ehegatten, die Kinder oder an die Eltern ein Sterbegeld zu zahlen.
2. Die Mindesthöhe des Sterbegeldes beträgt insgesamt bei einer Betriebszugehörigkeit
bis zu 1 Jahr - 1 Wochenlohn,
bis zu 3 Jahren 2 - Wochenlöhne,
bis zu 5 Jahren - 3 Wochenlöhne,
nach 5 Jahren - 4 Wochenlöhne
des vereinbarten Lohnes des Arbeitnehmers. Der Anspruch entfällt, wenn der Arbeitgeber zugunsten des Arbeitnehmers eine Lebensversicherung abgeschlossen hat.

§ 41 Ausschlussfristen

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 60 Kalendertagen nach der Fälligkeit, spätestens aber innerhalb von 40 Kalendertagen nach Ausscheiden aus dem Betrieb, schriftlich geltend gemacht werden. Besteht bei Ausscheiden des Arbeitnehmers ein Arbeitszeitguthaben, beträgt die Frist für dieses Arbeitszeitguthaben jedoch 6 Monate.
2. Die Gegenpartei kann den Anspruch innerhalb von 14 Kalendertagen ablehnen. Lehnt sie ab, kann der Anspruch unverzüglich gerichtlich geltend gemacht werden. Äußert sie sich nicht innerhalb von 30 Kalendertagen, kann der Anspruch nicht mehr abgelehnt werden. Der abgelehnte Anspruch ver-

fällt, wenn er nicht innerhalb von 60 Kalendertagen nach Zugang der Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird.

Hat sich die Gegenpartei nicht geäußert, so muss der Anspruch innerhalb von 74 Kalendertagen nach der Geltendmachung gerichtlich eingeklagt werden, sonst verfällt er ebenfalls. 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 60 Kalendertagen nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.

§ 42 Behandlung von Streitigkeiten

Zur Behandlung von Streitigkeiten über die Auslegung der Bestimmungen dieses Rahmentarifvertrages und anderer tarifvertraglicher Vereinbarungen wird von den vertragsschließenden Parteien dieses Rahmentarifvertrages ein Tarifvertrag über ein Schlichtungsabkommen vereinbart, welcher als Anhang diesem Rahmentarifvertrag beizuordnen ist.

§ 43 Durchführungsgebot

Die vertragsschließenden Parteien verpflichten sich, ihren Einfluss zur Durchführung und Aufrechterhaltung dieses Rahmentarifvertrages und der danach abgeschlossenen Tarifverträge einzusetzen.

§ 44 Schlichtungsgebot

Entsteht zwischen den Vertragsparteien oder ihren Unterorganisationen ein Streitfall, der zu Arbeitskämpfmaßnahmen führen kann, müssen die

Vertragsparteien zunächst verhandeln. Während der Dauer dieser Verhandlungen dürfen keine Arbeitskämpfmaßnahmen ergriffen werden. Streiks, Aussperrungen oder sonstige Arbeitskämpfmaßnahmen sind vor Beginn oder während der Dauer von Schieds- und Schlichtungsverfahren sowie nach Abschluss dieser Verfahren durch bindende Entscheidungen unzulässig. Das Weitere wird im Schlichtungsabkommen geregelt.

§ 45 Einhaltungsgesamt

Die vertragsschließenden Parteien dürfen inhaltlich abweichende Bestimmungen mit anderen Organisationen, einzelnen Arbeitgebern, Arbeitnehmern oder mit Dritten nicht treffen. Vereinbart dennoch eine der vertragsschließenden Parteien mit anderen Organisationen, einzelnen Arbeitgebern, Arbeitnehmern oder mit Dritten von diesem Vertrag abweichende Bestimmungen, kann die Gegenseite verlangen, dass die abweichenden Bestimmungen ganz oder teilweise Inhalt dieses Tarifvertrages werden.

§ 46 Inkrafttreten und Vertragsdauer

Dieser Rahmentarifvertrag tritt am 01.01.2008 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 2 Monaten, erstmals zum 31.08.10, gekündigt werden.

Saarbrücken, Frankfurt, den 7. November 2007

Mitglieder der Maler- und Lackiererinnung des Saarlandes



REGIONALVERBAND SAARBRÜCKEN

AKKURAT - Ogriseck, Philipp

Lebacher Str. 39, 66265 Heusweiler
Tel. (06806) 9829765
Betriebsleiter: MLM Philipp Ogriseck

ALLENFORT, Christian

Halbergstr. 47, 66121 Saarbrücken
Tel. (0681) 52738, Fax 6853965
Betriebsleiter: MLM Christian Allenfort

AREND GMBH, Jürgen

Stadionstr. 18, 66333 Völklingen
Tel. (06898) 64456

BAUER, Otmar

Riegelsbergerstr. 26a, 66292 Riegelsberg
Tel. (06806) 920193, Fax 9210194
Betriebsleiter: MLM Otmar Bauer

BECKER, Ralf

Eschringer Str. 54, 66271 Kleinblittersdorf
Tel. (06805) 22706, Fax 22706

BECKHAUSEN GMBH, Michael

Völklingerstr. 3, 66115 Saarbrücken
Tel. (0681) 53362, Fax 53362
Betriebsleiter: Michael Beckhausen

BEHR, Marcus

Ravelstr. 1, 66292 Riegelsberg
Tel. (06806) 480204, Fax 480203

DANIEL GMBH

Am Bahnhof 7, 66287 Quierschied
Tel. (06897) 61436, Fax 67269
Betriebsleiter: MLM Dirk Daniel

DE MASI U. DI MARCO GBR

Saargemünder Str. 114, 66130 Saarbrücken
Tel. (0681) 871310

DÖRR, Markus

Mehlenbachstr. 18a, 66265 Heusweiler
Tel. (06806) 989402, Fax 989403
Betriebsleiter: MLM Markus Dörr

DREISSIG GMBH

Kieselstr. 44, 66125 Saarbrücken
Tel. (06897) 73722, Fax 78974

ENGELHARDT, Dirk

Am Hermesbach 34, 66346 Püttlingen
Tel. 0175 5661680
Betriebsleiter: MLM Dirk Engelhardt

FORSTER GMBH

Max-Planck Str. 17, 66271 Hanweiler
Tel. (06805) 99060, Fax 99062
Betriebsleiter: MLM Michael Forster

FREYLER UND CIBELLA

FAHRZEUGLACKIERUNG GMBH
Auf Hirtenwies 2, 66265 Heusweiler
Tel. (06806) 8501313
Betriebsleiter: Benjamin Freyler

GANSEUER, Ronny

Hauptstr. 179a, 66333 Völklingen
Tel. (06802) 920236
Betriebsleiter: MLM Ronny Ganseuer

GREWENIG, Heinrich

Kirchstr. 3, 66292 Riegelsberg
Tel. (06806) 2490, Fax 306235
Betriebsleiter: MLM Ralf Weber

GROSS, Stephan

Im Spitzenfeld 11, 66352 Großrosseln
Tel. (06809) 6369, Fax 6369

HAMPEL, Kai

Glückaufring 20, 66127 Saarbrücken
Tel. (06898) 7590844, Fax 7590843
Betriebsleiter: Kai Hampel

HARIG FARBEN + GESTALTUNG GMBH

Bliesransbacher Str. 27, 66130 Saarbrücken
Tel. (06893) 3090, Fax 6451
Betriebsleiter: MLM Christian Harig

HARIG GMBH, Lukas

Fischbacher Weg 16, 66280 Sulzbach
Tel. (06897) 92330
Betriebsleiter: MLM Lukas Harig

HERRMANN, Bruno

Hauptstr. 42, 66128 Saarbrücken
Tel. (0681) 700532
Betriebsleiter: MLM Bruno Herrmann

HUBER, Ronald

Glashüttenstr. 1, 66333 Völklingen
Tel. (06802) 4446002, Fax 4449002
Betriebsleiter: Ronald Huber

ISOTAN BAUWERKSABDICHTUNGEN GMBH

Bruchwiesenstr. 40, 66280 Sulzbach
Tel. (06897) 568393, Fax 568394
Betriebsleiter: Rudolf Lorenz

JOST, Michael

Hauptstr. 63, 66130 Saarbrücken
Tel. (06893) 2750, Fax 70671
Betriebsleiter: Kar.+Fahrzgbauerm.Michael Jost

JURA, Rüdiger

Richard-Wagner Str. 13, 66265 Heusweiler
Tel. 0176 20303939
Betriebsleiter: MLM Rüdiger Jura

K&S PUTZ GMBH

Griesdell 13, 66265 Heusweiler
Tel. (06806) 987371, Fax 987371
Betriebsleiter: MLM Patrick Bennoit

KELTER, Rudolf

Kolbenhofstr. 9, 66113 Saarbrücken
Tel. (0681) 740848, Fax 72006
Betriebsleiter: MLM Rudolf Kelter

KNEIP, Christian

Hauptstr. 34 a, 66346 Püttlingen-Köllerbach
Tel. (06806) 30 91 96, Fax 309197
Betriebsleiter: MLM Christian Kneip

KOCH GMBH, Josef

Quierschiederstr. 21, 66299 Friedrichsthal
Tel. (06897) 9830679, Fax 5516
Betriebsleiter: Dirk Koch

KRAUS, Elke

Zweibrücker Str. 20, 66123 Saarbrücken
Tel. (0681) 9385498, Fax 9385347
Betriebsleiter: MLM Elke Kraus

KREATIV-BAU

Lebacherstr. 56 66113 Saarbrücken
Tel. 0177 9285491
Betriebsleiter: Daniel Hilsenbrand

KREUTZER, Reiner

Hixberger Str. 13a, 66292 Riegelsberg
Tel. (06806) 45643, Fax 306390
Betriebsleiter: MLM Reiner Kreuzter

KRIVDIC, Maler

Grubenweg 44, 66287 Quierschied
Tel. 0176 63088081

KRUMM, Jörg

Otto-Weil-Str. 10 a, 66299 Friedrichsthal
Tel. (06897) 84115, Fax 999973
Betriebsleiter: MLM Jörg Krumm

LEISTENSCHNEIDER GMBH, H.

Breite Straße 83, 66115 Saarbrücken
Tel. (0681) 43496, Fax 47322
Betriebsleiter: MLM Helmut Leistenschneider

LETTER, Peter

Mathildenstr. 40, 66128 Saarbrücken
Tel. 0173 6816454
Betriebsleiter: MLM Peter Letter

LILLIG, Thomas

Theodor-Heuss Str. 1, 66133 Saarbrücken
Tel. (0681) 816880, Fax 818175
Betriebsleiter: MLM Thomas Lillig

LORENZ, Christian

Schachtstr. 38, 66125 Saarbrücken
Tel. 0176 43304962
Betriebsleiter: MLM Christian Lorenz

MAIER-BIEGEL, Wolfgang

Zur Warndtwiese 14, 66352 Großrosseln
Tel. (06809) 9968950, Fax 99689599
Betriebsleiter: MLM Wolfgang Maier-Biegel

MEIER, Thomas

Warndtstr. 77a, 66127 Saarbrücken
Tel. (06898) 33892, Fax 9722004
Betriebsleiter: MLM Thomas Meier

MEISER FAHRBAHNMARKIERUNG GMBH

Gewerbegebiet Heidekorn 13, 66287 Quierschied
Tel. (06897) 600995-0, Fax 600995-56
Betriebsleiter: Achim Holzer

MOHR, Claus Dieter

Am Geisenberg 46, 66125 Saarbrücken
Tel. (0681) 815276, Fax 924502
Betriebsleiter: MLM Claus Mohr

MS SCHLANG GMBH

Mittelstr. 52a, 66126 Saarbrücken
Tel. (06898) 81717

NIEDERLÄNDER GMBH, Meisterbetrieb

Zur Fabrik 12, 66271 Kleinblittersdorf
Tel. (06805) 942280, Fax 942282
Betriebsleiter: MLM Martin Niederländer

OBERHAUSEN, Stefan

Seebohmstr. 88, 66115 Saarbrücken
Tel. (0681) 776121, Fax 776125
Betriebsleiter: MLM Stefan Oberhausen

PHILIPPI, Sascha

Hans-Großwendt-Ring 15 a, 66333 Völklingen
Tel. (06898) 852442, Fax 852480
Betriebsleiter: Sascha Philippi

PRATT GMBH

Am Dietrichsberg 2, 66333 Völklingen
Tel. (06898) 7465, Fax 7466
Betriebsleiter: MLM Roland Pratt

RABER, Ralf

Hauptstr. 56, 66346 Püttlingen
Tel. (06806) 920310

ROMBERG, Sven

Obere Schulstr. 3, 66292 Riegelsberg
Tel. (06806) 8501285, Fax 99441480
Betriebsleiter: Stanislaw Schmunk

RUBEL, Thomas

Saarbrücker Str. 195, 66130 Saarbrücken
Tel. (0681) 87610028, Fax 87610029
Betriebsleiter: MLM Thomas Rubel

RUPPERT, Patrick

Mozartstr. 15, 66111 Saarbrücken
Tel. (0681) 3799816, Fax 3799814

S+L SZYMANSKI GMBH

Am Zementwerk 19, 66130 Saarbrücken
Tel. (0681) 947780, Fax 9477810
Betriebsleiter: Günter Pfeifer/Dipl.Ing. Pascal Klein

SANDER GMBH

Auf den Oberfeldern 7, 66265 Heusweiler
Tel. (06806) 608905, Fax 608876
Betriebsleiter: MLM Stefan Sander

SCHERFF GMBH, Thomas

Bühlerstr. 57, 66130 Saarbrücken
Tel. (0681) 792360, Fax 792359
Betriebsleiter: MLM Thomas Scherff

SCHIRRA, Hary

Hirschenbergstr. 14, 66128 Saarbrücken
Tel. (0681) 582471, Fax 7096270
Betriebsleiter: MLM Hary Schirra

MALERWERKSTÄTTE GEORG SCHMIDT**Wagner, Hoffmann GbR**

Robert-Blum Str. 16, 66113 Saarbrücken
Tel. (0681) 71247, Fax 730770
Betriebsleiter: Klaus Wagner

SCHUH, Markus

Am Güterbahnhof 2.a, 66128 Saarbrücken
Tel. (0681) 41620811
Betriebsleiter: MLM Markus Schuh

SCHWAN GMBH, Stefan

Feldstr. 9, 66119 Saarbrücken
Tel. (0681) 853747

SKF LACKIERUNGEN GMBH

Matthias-Nickels-Str. 4, 66346 Püttlingen
Tel. (0681) 94767530, Fax 94767543
Betriebsleiter: Adolf Becker

SPANIER + SPANIER GbR

Edenstr. 34, 66113 Saarbrücken
Tel. 0176 23812018
Betriebsleiter: MLM Oliver Spanier

STIEF GbR

Bühlerstr. 111 b, 66130 Saarbrücken
Tel. (0681) 95112936, Fax 95112938
Betriebsleiter: MLM Thomas Stief

STOCK, David

Herchenberstr. 103, 66292 Riegelsberg
Tel. 0177 6776290, Fax 06806 3081125
Betriebsleiter: MLM David Stock

TRAMPERT, Thomas

Sittersweg 24, 66113 Saarbrücken
Tel. (0681) 32833, Fax 32833

WITTSTOCK, BECKER & CO. GMBH

Angela-Braun Str. 16c, 66115 Saarbrücken
Tel. (0681) 53785

WÖRTHER, Horst

Robert-Koch-Weg 4, 66292 Riegelsberg
Tel. (06806) 987070, Fax 987071
Betriebsleiter: Horst Wörther

ZEYER GMBH, Ulrike

Elisabethenstr. 13, 66119 Saarbrücken
Tel. (0681) 5959260, Fax 5959261
Betriebsleiter: MLM Ulrike Zeyer

ZIEHMER GMBH

Alleestr. 17, 66265 Heusweiler
Tel. (06806) 82337, Fax 84346
Betriebsleiter: MLM Rudolf Ziehmer



AM LACKIERUNGEN

St. Avolder Str. 1, 66740 Saarlouis
Tel. (06831) 4879385, Fax 4879979
Betriebsleiter: Arne Müller-Kunz

BANTON GMBH, Viktor

Göthestr. 5, 66740 Saarlouis
Tel. (06831) 60132, Fax 69161
Betriebsleiter: MLM Jörg Banton

BECKER e.K.

Saarbrücker Str. 21a, 66839 Schmelz
Tel. (06887) 87211
Betriebsleiter: Alexander Wiltz

BRAUN, Bernhard

Merzweg 17, 66780 Rehlingen/Gerlfangen
Tel. (06833) 1615

COEN, Thomas

Lebacher Str. 51, 66793 Saarwellingen
Tel. (06838) 84985, Fax 84985
Betriebsleiter: Thomas Coen

DUTT U. HOLLINGER GMBH

Schwarzer Weg 18, 66798 Wallerfangen
Tel. (06831) 64064, Fax 964993
Betriebsleiter: MLM Andreas Hollinger

ENGBARTH GMBH & CO. KG

Carl Zeiss Str. 21, 66740 Saarlouis
Tel. (06831) 988826, Fax 891199
Betriebsleiter: MLM Hans Willi Engbarth

FARBELHAFT GMBH

Kronenstr. 20, 66806 Ensdorf
Tel. (06831) 5053109
Betriebsleiter: Sven Neumann

GEUSS, Thomas

Saarlouiser Str. 31, 66773 Schwalbach
Tel. (06834) 53236, Fax 53236
Betriebsleiter: MLM Thomas Geuß

GIER, Jörg

Auf der Dellt 118, 66740 Saarlouis
Tel. (06831) 125868, Fax 5003940
Betriebsleiter: MLM Jörg Gier

GIER GMBH

Neustraße/Ecke Bahnhofstraße, 66763 Dillingen
Tel. (06831) 73539, Fax 703575
Betriebsleiter: MLM Rolf Gier

GREGORIUS UND RENNER GDBR, Dominik und Marc

Buchholzstr. 4, 66787 Wadgassen
Tel. 0176 43286774
Betriebsleiter: MLM Marc Renner

HOLLINGER, Frank

Schlossbergstr. 102, 66798 Wallerfangen
Tel. (06831) 643533, Fax 7644259
Betriebsleiter: Frank Hollinger

HOME DESIGN

Hermannstr. 24, 66359 Bous
Tel. 0173 8366342
Betriebsleiter: Aslan Sefinc

KARLACK Karosserie- und Lackzentrum GmbH

Am Bommersbacher Hof 2a, 66359 Bous
Tel. (06831) 7687720, Fax 76877-21
Betriebsleiter: Christoph Himbert

KLD KLEIN LUX DILLINGEN GMBH

Dieselstr. 8, 66763 Dillingen
Tel. (06831) 97820, Fax 9782-30
Betriebsleiter: Thomas Klein

KLEIN, M. GMBH

Dieselstr. 8, 66763 Dillingen
Tel. (06831) 9782-22, Fax 9782-30
Betriebsleiter: Thomas Klein

KÖNIG, Markus

Feldstr. 41, 66787 Wadgassen
 Tel. (06834) 43668, Fax 46302
 Betriebsleiter: MLM Markus König

KLUPSCH, Sebastian

Ellbachstr. 27, 66740 Saarlouis
 Tel. 0151 12463048
 Betriebsleiter: MLM Sebastian Klupsch

KREUTZER GMBH, Walter

Hauptstr. 184, 66773 Schwalbach
 Tel. (06834) 52038, Fax 55601
 Betriebsleiter: MLM Stefan Noh

KÜHNER GMBH, Christoph

Friedhofstr. 6, 66793 Saarwellingen
 Tel. 0176 82642437
 Betriebsleiter: MLM Christoph Kühner

LITZENBURGER, Günther

Leipziger Str. 74, 66359 Bous
 Tel. (06834) 780804, Fax 7820648

MOSOLF LOGISTICS & SERVICES GMBH

Langwies 101, 66802 Überherrn
 Tel. (06836) 8080, Fax 80811

RUPP, Andreas

In Dürrfeldslach 10, 66780 Rehlingen/Siersburg
 Tel. (06835) 4292, Fax 601238
 Betriebsleiter: MLM Andreas Rupp

SANDER, Christian

Lothringerstr. 10, 66802 Berus
 Tel. (06836) 4710632
 Betriebsleiter: Christian Sander

SCHLEICH GMBH

Torschlag 6, 66740 Saarlouis
 Tel. (06831) 81474, Fax 891267
 Betriebsleiter: Herbert Schleich

SCHMIDT GMBH, Michael

Dirminger Str. 8, 66822 Lebach
 Tel. (06888) 405, Fax 57256
 Betriebsleiter: MLM Michael Schmidt

SCHMITT, Christian

An der Windmühle 16, 66780 Siersburg
 Tel. (06835) 93783, Fax 93784
 Betriebsleiter: MLM Michael Schmitt

S.G. MALERFACHBETRIEB GMBH

Provinzialstr. 205, 66806 Ensdorf
 Tel. 0152 54227645

TRENZ, Sascha

Am Repplerberg 3, 66740 Saarlouis
 Tel. (0151) 52423678, (06831) 75053359
 Betriebsleiter: Sascha Trenz

ÜNLÜ MALER- UND VERPUTZ GMBH

Lindenstr. 33b, 66839 Schmelz
 Tel. (06887) 888479, Fax 888479
 Betriebsleiter: MLM Dieter Steinmaier

WANDGEWAND MALERWERKSTATT GMBH

Bahnhofstr. 14, 66740 Saarlouis
 Tel. (06831) 80768, Fax 85251
 Betriebsleiter: Dipl.Design. Barbara Schmitt

WARKEN GMBH, Markus

Beckinger Str. 48, 66780 Rehlingen
 Tel. (06835) 602224, Fax 6070761
 Betriebsleiter: MLM Markus Warken



Foto: joanna wnuk @ adobe.stock



KREIS MERZIG-WADERN

BACH GDBR

Buttnicher Str. 12, 66687 Wadern
Tel. (06871) 922392, Fax 922393

BALTES GMBH, Michael

Marienstr. 68, 66679 Losheim
Tel. (06872) 2866, Fax 993099
Betriebsleiter: MLM Michael Baltes

BARTH, Stephan

Hilbringer Str. 69, 66663 Merzig
Tel. (06861) 2941

BAUMANN SPANNDECKEN GMBH, KarlHeinz

Bezirksstr. 97, 66663 Merzig/Besseringen
Tel. (06861) 1580, Fax 76573
Betriebsleiter: MLM Karl-Heinz Baumann

BOUILLON GMBH

Saarbrücker Str. 1, 66679 Losheim am See
Tel. (06872) 920931
Betriebsleiter: Oliver Bouillon

BUCHMANN, Ralph

Eitzweg 2, 66693 Mettlach
Tel. (06864) 2411

CREMER, Dennis

Donatusring 8, 66706 Perl
Tel. 0151 25279595
Betriebsleiter: MLM Dennis Cremer

GOVERNEUR DESIGN GMBH

In den Wiesen 19, 66679 Losheim am See
Tel. 0160 - 90660631
Betriebsleiter: Stephan Gouverneur

GOVERNEUR & KREWER GMBH

Merziger Str. 32, 66663 Merzig
Tel. 06861 9932099
Betriebsleiter: Patrick Krewer

HÜBSCHEN, Frank

Hochwaldtstr. 27a, 66709 Rappweiler
Tel. (06872) 505911, Fax 505912
Betriebsleiter: MLM Frank Hübschen

HUCKERT, Gerd Dieter

Parkstr. 24, 66701 Beckingen
Tel. (06835) 93637, Fax 93638

JAGER, Jörg

Flürchen 49, 66679 Losheim
Tel. (06872) 6684

KLUPSCH, Uwe

Wiesenstr. 5 b, 66663 Merzig
Tel. (06861) 79011
Betriebsleiter: Uwe Klupsch

MAST UND SMOCZER GDBR, Karl und Georghi Razvan

Klosterstr. 2, 66706 Perl
Tel. 0177 - 5470660
Betriebsleiter: Karl Mast

MEYER, Olaf

Im Schnuppenbruch 13, 66679 Losheim am See
Tel. (06872) 505278, Fax 505279
Betriebsleiter: Olaf Meyer

NIGGEMANN GMBH

Im Felsenfeld 1, 66693 Mettlach
Tel. (06864) 456
Betriebsleiter: MLM Jürgen Niggemann

PALZ, Berthold

Moselau 19,, 66706 Perl/Besch
Tel. (06867) 5393, Fax 1214

PAULI, Richard

Waldstr. 169, 66663 Merzig
Tel. (06861) 9084115
Betriebsleiter: MLM Richard Pauli

RACH & SCHMITT GMBH & CO. KG

Diedenhofenerstr. 3, 66693 Mettlach
Tel. (06865) 180367, Fax 180499
Betriebsleiter: MLM Patrick Schmitt

RUDOLPH, Stefan

Am Bühlberg 2a, 66663 Merzig
Tel. (06861) 9398080, Fax 9398082
Betriebsleiter: MLM Stefan Rudolph

SCHIRRA, Udo

Bezirksstr. 156, 66663 Merzig
Tel. (06861) 6664, Fax 76697
Betriebsleiter: MLM Udo Schirra

SCHMIDT, Hermann

Im Neuenland 30, 66693 Mettlach
Tel. (06861) 9121862
Betriebsleiter: MLM Hermann Schmidt

STRUPP & SÖHNE GMBH, Willi

Wiesenweg 13 66709 Weiskirchen
Tel. (06872) 1461, Fax 1461

THOME GMBH

An der Linde 32, 66687 Wadern/Noswendel
Tel. (06871) 90390, Fax 903926
Betriebsleiter: Jürgen Thome

WEBER GMBH

Im Saum 3, 66663 Merzig/Besseringen
Tel. (06861) 1213, Fax 6992

WERDING GMBH

Erbringer Str. 64, 66701 Beckingen/Hargarten
Tel. (06832) 1274

WIEDMANN GMBH

Hausbacher Str. 8, 66679 Losheim
Tel. (06872) 2352, Fax 7708
Betriebsleiter: MLM Jürgen+Ralf Wiedmann

WOLLMANN, Alexander

Saarbrücker Str. 222, 66679 Losheim am See
Tel. (06872) 8778, Fax 993016
Betriebsleiter: MLM Alexander Wollmann

WÜNSCH, Steffen

Schlossbergstr. 27, 66701 Beckingen
Tel. (06832) 801821, Fax 801824
Betriebsleiter: Steffen Wunsch



BICK, Ingo

Brühlstr. 12, 66606 St. Wendel
Tel. (06851) 1765, Fax 1843

FRESE, Viktor

Turnerstr. 7, 66606 St. Wendel
Tel. 0163 2463560, Fax (06851) 1307572

FUNK GMBH, Helmut

Hahneck 6, 66620 Nonnweiler
Tel. (06873) 274

HERFERT GMBH, Stefan

Dürerstr. 24, 66606 St. Wendel
Tel. (06851) 9374267
Betriebsleiter: MLM Stefan Herfert

HILGER, Oliver

Neue Straße 48, 66606 St. Wendel
Tel. (06856) 9001166
Betriebsleiter: MLM Oliver Hilger

MEIER, Andreas

Jakob-Stoll-Str. 7, 66606 St. Wendel
Tel. (06851) 9999070
Betriebsleiter: MLM Andreas Meier

MESIC, Peter

Birkenfelder Str. 6, 66625 Nohfelden
Tel. (06875) 1815, Fax 7090212
Betriebsleiter: MLM Peter Mesic

MISSIONSHAUS

Missionshausstr. 50, 66606 St. Wendel
Tel. (06851) 8050
Betriebsleiter: Fanz-Rudolf Schario

PYKA, Sascha

Parkstr. 17, 66625 Nohfelden
Tel. 0176 20154765
Betriebsleiter: MLM Sascha Pyka

RIOTTE, Thomas

Kelsweilerstr. 73, 66606 St. Wendel
Tel. (06851) 3468, Fax 84312
Betriebsleiter: MLM Thomas Riotte

SCHMIDT GMBH, M.

Im Eck 1, 66625 Nohfelden
Tel. (06857) 69189, Fax 921931
Betriebsleiter: MLM Mario Schmidt

SCHU BAUDECOR, Andre

Ringelgasse 74, 66646 Marpingen
Tel. (06853) 1520, Fax 30970
Betriebsleiter: MLM Andre Schu

SCHUH GMBH, E.

Hauptstr. 37, 66606 St. Wendel
Tel. (06851) 82991, Fax 82787
Betriebsleiter: MLM Eric Schuh

WAGNER, Franz

Waldstr. 24, 66606 St. Wendel
Tel. (06854) 7174, Fax 709926
Betriebsleiter: MLM Franz Wagner



KREIS NEUNKIRCHEN

APPEL E.K.,

Steinwaldstr. 124, 66538 Neunkirchen
Tel. (06821) 864868, Fax 864869
Betriebsleiter: MLM Christian Große

BARDEL, Sven

Brunnenstr. 51, 66557 Illingen
Tel. (06825) 9233448

BLUG, Herbert

Illtalstr. 15a, 66571 Eppelborn
Tel. (06881) 6174, Fax 6184

BROCCO'S Malerarbeiten

Wetschhauser Hof 3, 66564 Ottweiler
Tel. (06824) 3029272, Fax 3029289
Betriebsleiter: MLM Daniel Bruccleri

BURGARDT, Ralf

Im Ruckert 11, 66578 Stenweiler
Tel. (06824) 1515
Betriebsleiter: Ralf Burgardt

ECKSTEIN GMBH

Litzelholz 10 a, 66539 Neunkirchen
Tel. (06821) 33316
Betriebsleiter: Susanne Eckstein

FABOTEC GMBH

Am Schäferberg 8, 66571 Eppelborn
Tel. (06881) 96224, Fax 962241
Betriebsleiter: G. Hans/H.W.Engel

GG Color

Langenstrichstr. 39, 66538 Neunkirchen
Tel. 0163 8668327
Betriebsleiter: Guiseppa Gelardi

GLEICH GMBH

Redener Str.41, 66540 Neunkirchen
Tel. (06821) 963636, Fax (06821)692700
Betriebsleiter: MLM Elmar Gleich

HAAG GMBH, Klaus

Schmalwiese 33, 66583 Spiesen-Elversberg
Tel. (06821) 79880, Fax 740210
Betriebsleiter: MLM Klaus Haag

HA PE TEC GMBH

In der Humes 74, 66571 Eppelborn
Tel. (06881) 936490
Betriebsleiter: Hans-Werner Engel

HSB HAUSBAU SAAR GMBH

Heinrichstr. 7, 66557 Illingen
Tel. (06825) 499277
Betriebsleiter: MLM Manuel Siebert

JUNG, Thomas

Hauptstr. 245, 66583 Spiesen-Elversberg
Tel. (06821) 71483, Fax 71414
Betriebsleiter: MLM Thomas Jung

KOMP, Egon Josef

Rombachstr. 18, 66539 Neunkirchen
Tel. (06821) 42394, Fax 47732
Betriebsleiter: MLM Egon Komp

KRÄBER, Peter

Gewerbepark 30, 66583 Spiesen-Elversberg
Tel. (06821) 742474, Fax 742475
Betriebsleiter: Kräber, Peter

LORSCHIEDTER, Jörg

Waldstr. 54, 66583 Spiesen-Elversberg
Tel. (06821) 72389, Fax 72390
Betriebsleiter: MLM Jörg Lorschiedter

MMB - MLM Martin Bischof

Wilhelmstr. 8, 66583 Spiesen-Elversberg
Tel. 0176 63242448
Betriebsleiter: MLM Martin Bischof

Mundanjohl, Kevin

Wingerathstr. 22, 66578 Schiffweiler
Tel. 0157 73514296
Betriebsleiter: Kevin Mundanjohl

OHLMANN GMBH, W.

Schulstr. 91, 66589 Merchweiler
Tel. (06825) 2595, Fax 1689
Betriebsleiter: Wolfgang Ohlmann

PALUMBO KFZ-TECHNIK GMBH

Wellesweilerstr. 184, 66538 Neunkirchen
Tel. (06821) 2964000, Fax 2964021
Betriebsleiter: Nicola Palumbo

RICKART GMBH

Sebachstr. 23, 66539 Neunkirchen
Tel. (06821) 31488

SCHMIDT, Christian

Karlstr. 4, 66540 Neunkirchen
Tel. (06821) 952555, Fax 952565
Betriebsleiter: Dipl.Ing.(FH) Christian Schmidt

SCHMIDT-SOFFEL GMBH

Im Altseiterstal 5, 66538 Neunkirchen
Tel. (06821) 87550, Fax 864186
Betriebsleiter: MLM Thilo Schmidt

SIX GMBH, Werner

Friedrichstr. 1, 66557 Illingen
Tel. (06825) 2833, Fax 48208
Betriebsleiter: MLM Karin Six

SWF GMBH

Kuchenbergstr. 262, 66540 Neunkirchen
Tel. (06821) 51512
Betriebsleiter: MLM Friedbert Sorg

STEINMAIER, Dieter

Bürgermeister Regitz Str. 34, 66539 Neunkirchen
Tel. (06821) 41298

VEIT, Robin

Brückenstr. 8, 66564 Ottweiler
Tel. 0157 73524046
Betriebsleiter: MLM Robin Veit



AJAMI, Classic-Car Lackierung

Bliestalstr. 92, 66450 Bexbach
Tel. (06826) 524471, Fax 524474
Betriebsleiter: Hassab Ajami

BACH, Steffen

Im Streb 7, 66450 Bexbach
Tel. 0163 1948479
Betriebsleiter: MLM Steffen Bach

BRASS GMBH, Willi

Feuerbachstr. 3, 66424 Homburg
Tel. (06841) 71057, Fax 71856
Betriebsleiter: MLM Willi Brass

BRILL, Ralf

Rudolf-Diesel-Str. 1, 66450 Bexbach
Tel. (06826) 6028

4-mal für Maler und Handwerk in der Region!



... auch in Ihrer Nähe:

- Farben
- Bodenbeläge
- Fassadendämmung
- Tapeten
- Werkzeug

Wässa & Schuster GmbH & Co KG

55743 Idar-Oberstein
Siesbachstraße 36
Fon 06781 9699-0

66706 Perl
Im Heilenbruch 3c
Fon 06867 911318-0

66540 Neunkirchen /
Sinnerthal
Redener Straße 39
Fon 06821 91440-30

66130 Saarbrücken
Neumühler Weg 32.1
Fon 0681 88373-3



info@ws-farben.de · www.waessa-schuster.de

BRILL GMBH, Martin

Mühlenstr. 43, 66450 Bexbach
Tel. (06894) 52528
Betriebsleiter: Martin Brill

DEGEL GMBH, Achim

Saarpfalz-Park 306, 66450 Bexbach
Tel. (06826) 800378, Fax 80384

DÖRR GMBH, M.

Dr. Erhardt Str. 59, 66386 St. Ingbert
Tel. (06894) 2593, Fax 36088
Betriebsleiter: Karin Müller

HALL, Michael

Dr. Schultheiß Str. 1, 66386 St. Ingbert
Tel. (06894) 895965, Fax 895966
Betriebsleiter: MLM Michael Hall

HAUSER GMBH

Obere Hochstr. 80, 66450 Bexbach
Tel. (06826) 6646, Fax 800130
Betriebsleiter: MLM Peter Hauser

HAUS-STYLIST, Inh. Jörg Schaum

Ulmenweg 35, 66386 St. Ingbert
Tel. (06894) 5820402

HBM KAROSSERIETECHNIK GMBH

In den Rohrwiesen 9 a, 66424 Homburg
Tel. (06841) 755070, Fax 756864
Betriebsleiter: Ralf Hennefeld/Heinz Branden-
burger/Alexander Juche

HEIB GMBH

Winnweg 59, 66386 St. Ingbert
Tel. (06894) 6782, Fax 870407
Betriebsleiter: STM Oliver Heib

HERRGEN, Michael

Friedrichstr. 55, 66459 Kirkel
Tel. (06841) 80781, Fax 982812
Betriebsleiter: MLM Michael Herrgen

HETT Malermeister

Blieskasteler Str. 25, 66399 Mandelbachtal
Tel. 0176 55852457
Betriebsleiter: Christoph Hett

HILGERT, Matthias

Saar Pfalz Park 2142, 66450 Bexbach
Tel. (06826) 5805, Fax 5579
Betriebsleiter: MLM Martin Hilgert

JUNG GMBH, Hans

Wiesenstr. 99, 66386 St. Ingbert
Tel. (06894) 87121

KAUF, Maler

Saar-Pfalz Str. 59, 66424 Homburg
Tel. (06841) 73266, Fax 756384
Betriebsleiter: MLM Wolfgang Kauf

KETTENBAUM, Dennis

Jakobstr. 6, 66399 Mandelbachtal
Tel. (06893) 3321, Fax 949792
Betriebsleiter: MLM Dennis Kettenbaum

KOLB, Gerd

Schlackenbergr. 41, 66386 St. Ingbert
Tel. (06894) 921890, Fax 9218916
Betriebsleiter: MLM Gerd Kolb

KÖNIG GMBH, Karosserie

Kaiserslauterner Str. 159, 66424 Homburg
Tel. (06841) 5838, Fax 64469
Betriebsleiter: MLM Winfried Zender

LACKTÜREN NOORI

Betzentalstr. 39, 66386 St. Ingbert
Tel. 0151 70240175
Betriebsleiter: Najibullah Noori

LANG, Gerd

Bezirkstr. 176, 66440 Blieskastel
Tel. (06842) 7476, Fax 7882
Betriebsleiter: MLM Gerd Lang

LINZ, MARCUS

Allmendstr. 46, 66440 Blieskastel
Tel. 0162 4962361
Betriebsleiter: MLM Marcus Linz

MARZINKEWITSCH GMBH, Jerome

Limbacher Weg 19, 66459 Kirkel
Tel. (06849) 181150
Betriebsleiter: MLM Jerome Merzinkewitsch

MOCK, Achim

Am Schützenhof 19, 66424 Homburg
Tel. (06841) 757030
Betriebsleiter: MLM Achim Mock

MOCK, Walter

Am Schützenhof 19, 66424 Homburg
Tel. (06841) 78635, Fax 755043

MÜNZEBROCK, Heinz

Pfarrgasse 59, 66386 St. Ingbert
Tel. (06894) 4652, Fax 4692
Betriebsleiter: MLM Heinz Münzebrock

PFLUG GMBH, Werner

Schulstr. 2, 66386 St. Ingbert
Tel. (06894) 52497, Fax 5072
Betriebsleiter: MLM Werner Pflug

PRESSMANN GMBH, Peter

Eichendorffstr. 5, 66386 St. Ingbert
Tel. (06894) 80576, Fax 870892

SCHÄFER, Thomas

An der Remise 15, 66424 Homburg
Tel. (06841) 994842, Fax 994842
Betriebsleiter: MLM Thomas Schäfer

SCHANNE, Thomas

Mühlenweg 7, 66399 Mandelbachtal
Tel. (06803) 2914, Fax 2914
Betriebsleiter: MLM Thomas Schanne

SCHMID GMBH & CO. KG, Heinrich

Vogelbacher Weg 109, 66424 Homburg
Tel. (06841) 934-9000, Fax 934-9010

SCHMITT, Thomas

Hochstr. 98, 66386 St. Ingbert
Tel. (06894) 581364, Fax 581365
Betriebsleiter: Thomas Schmitt

SCHNÖLL, Manuel

Bahnhofstr. 12, 66450 Bexbach
Tel. (06826) 50371
Betriebsleiter: MLM Manuel Schnöll

SCHÖNAU GMBH, Matthias

Saarbrücker Str. 1-3, 66386 St. Ingbert
Tel. (06803) 4193044
Betriebsleiter: MLM Matthias Schönau

SCHWARZ, Klaus

Lahnscheider Weg 3, 66386 St. Ingbert
Tel. (06894) 6006-80407, Fax 870078
Betriebsleiter: MLM Klaus Schwarz

THINNES-KEMPF, Monika

Neumühle 10, 66399 Mandelbachtal
Tel. (06893) 2102, Fax 96846

MALERBETRIEB TITT GMBH

Lilienstr. 11, 66424 Homburg
Tel. 0151 43200975, Fax (06841) 170182
Betriebsleiter: MLM Tim Titt

VÖLKER GMBH, Karl

Langenäckerstr. 4, 66424 Homburg
Tel. (06841) 78316, Fax 79913

WANDWERK GMBH by Pasvantidis

Bahnhofstr. 22, 66450 Bexbach
Tel. (06826) 5287601
Betriebsleiter: Dimitrios Pasvantidis

WISAG Produktionservice GmbH

Im Driescher 10, 66459 Kirkel
Tel. (06849) 991000, Fax. 99100200
Betriebsleiter: Markus Haas

YOLTAY, Haydar

Feuerdornweg 7, 66424 Homburg
Tel. 0177 2409927, Fax (06841) 80922
Betriebsleiter: Haydar Yoltay

ZOTT & LUCKAS GMBH

Mörikestraße 12, 66459 Kirkel
Tel. (06849) 91288, Fax 91289
Betriebsleiter: Stephan Zott



Foto: djama @ fotolia.de

EHREN-, GAST- UND FÖRDERMITGLIEDER

GASTMITGLIEDER

Gunther Scherer

DAW SE / GB Caparol
Roßdörfer Str. 50, 64372 Ober-Ramstadt
Tel. 0173 2900786

CJD Jugendsdorf Homburg Saar

Berufsbildungswerk gGmbH
Einöderstr. 80, 66424 Homburg
Tel. (06841) 6910

Klaus Kessler

Akzo Nobel GmbH
Köllner Str. 10, 66292 Riegelsberg
Tel. 0171 3520598

FÖRDERMITGLIEDER

Autolacke Schwinn - Jakob Schwinn GmbH

Wiesenstr. 24, 66115 Saarbrücken
Tel. (0681) 988388-30

MEG - Maler-Einkauf-Süd-West Gruppe eG

Postfach 4180, 65031 Wiesbaden
Tel. (0611) 96860

KEIMFARBEN GmbH

Keimstr. 16, 86420 Diedorf
Tel. (0821) 48020

Bernard Müller GmbH

An der Römerbrücke 14 - 18, 66121 Saarbrücken
Tel. (0681) 64455

ANTONY FARBEN GmbH

Betzenhölle 25, 66539 Neunkirchen
Tel. (06821) 98130

Wässa & Schuster GmbH & Co. KG

Kohlenhofstr. 12, 67663 Kaiserslautern
Tel. (0631) 2014

HUFFER FARBEN GmbH

Bahnhofstr. 5, 66740 Saarlouis
Tel. (06831) 895920

BRILLUX GmbH & Co. KG

Karl-Benz-Str. 2, 54292 Trier
Tel. (0651) 827180

KUNSMANN GmbH

Max-Planck-Str. 15, 54516 Wittlich
Tel. (06571) 10070

STO AG

Gutenbergstr. 6, 65830 Kriftel
Tel. (06192) 401-104

Farben KLEIN GmbH

Im Rotfeld 11, 66115 Saarbrücken
Tel. (0681) 948350

Adolf Wagner GmbH

Fachberater Ulrich Kirschhoch
Hauptstr. 21, 55629 Seesbach
Tel. 0170 9011042

JOTUN (Deutschland) GmbH

Haferweg 38, 22769 Hamburg
Tel. (040) 851960

Farben Louis GmbH

Hauptstr. 196, 66128 Saarbrücken
Tel. (0681) 52545

Wir danken den Inserenten, die durch ihre Anzeige diese Broschüre unterstützt haben und bitten unsere Kollegen, diese Firmen bei ihrem Einkauf zu berücksichtigen:

Albrecht Lackfabrik GmbH & Co. KG	84
Anthony Farben	49
Bank 1 Saar eG	39
Brillux GmbH & Co. KG	12
Farben Klein GmbH	54
Huffer Farben GmbH	20
IKK Südwest	30
Meffert AG Farbwerke	84
Schwinn GmbH	42
Signal Iduna Gruppe	6
Sparkassenverband Saar	2
Wässa & Schuster GmbH & Co. KG	79

WWW.MEISTERHAFTBAUEN-SAAR.DE



Lassen Sie den Meister ran -
vertrauen Sie dem
Siegel für Qualität und Zuver-
lässigkeit am Bau!





PROFITEC

VERTRAUEN IN FARBE

Die Beste gegen Streiflicht!



SCAN MICH
FÜR MEHR INFOS!



www.profitec.de



Der Lackspezialist seit 1852

LACKE, HOLZSCHUTZ, DISPERSIONEN, SPEZIALPRODUKTE, BODENBESCHICHTUNGEN



UNTERNEHMENSGRUPPE

Meffert AG
Farbwerke

Lackfabrik J. Albrecht GmbH & Co. KG · Industriestr. 24-26 · 55120 Mainz · www.lack-albrecht.de