



**Maler- und
Lackiererinnung
des Saarlandes**

Wichtige Informationen im Überblick



Innovativ - Kreativ - Aktuell
2025

www.malerinnung-saar.de



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 Bundesverbandes Farbe Gestaltung Bautenschutz	5
Leistungen für Mitglieder	7
Die Innung intern	8
Vereidigte Sachverständige	9
Die Ausschüsse	10
Beratung	12
Aktuelle Rechtsprechung	13
Sozial- und Tarifpolitik.....	23
Aus- und Fortbildung	31
Mitgliederversammlung und Feierabendbier.....	38
Fahrzeuglackierer	43
Technik	45
Rahmentarifvertrag	49
Mitgliederverzeichnis	68

Impressum:

Herausgeber: Maler- und Lackiererinnung
des Saarlandes
Verantwortlich i.S.d.P. Alexander Wollmann und
für den Inhalt: RAin Janina Gehm
Redaktion,
Konzept und Design: Kirsten Schilt

Fotos: Maler- und Lackiererinnung,
Fotolia/Adobe Stock Design
(Titelseite: nazarovsergey@adobe.stock),
AGV Bau Saar, Malerinnung
Druck: Werbedruck - Klischat
Offsetdruckerei GmbH, Neunkirchen

MALERINNUNG ZUKUNTSWEISEND

**STV. LANDESINNUNGSMEISTER
ALEXANDER WOLLMANN**

Liebe Mitglieder der Lackierer- und Malerinnung des Saarlandes,

ich heiße Sie herzlich willkommen und freue mich, dass Sie unsere neue Broschüre in die Hand nehmen. Es erfüllt mich mit Stolz, heute einige Worte an Sie richten zu dürfen. Ihre kontinuierliche Unterstützung und Ihr unermüdliches Engagement haben es ermöglicht, diese Broschüre mit vielen Neuigkeiten für Sie zu gestalten.

In Zeiten, in denen wirtschaftliche Turbulenzen und Unsicherheiten weltweit spürbar sind, wird die Bedeutung von Zusammenhalt und gegenseitiger Unterstützung umso deutlicher. Dieser Geist verbindet uns in unserer Innung: ein Netzwerk leidenschaftlicher und professioneller Handwerkerinnen und Handwerker, die bereit sind, neuen Herausforderungen mit Innovationsfreude und Lösungsorientierung zu begegnen.

Das Handwerk erlebt momentan eine positive Entwicklung. Die Auftragslage ist vielversprechend, und auch das Innovationstempo hat spürbar zugenommen. Das gibt uns Anlass zur Freude und bietet die Chance, uns noch stärker nach vorne zu orientieren. Die Herausforderungen, die vor uns liegen, sehen wir als Sprungbrett für weitere Erfolge.



Wie in unserer täglichen Arbeit steht auch in unserer Zusammenarbeit die Kreativität im Mittelpunkt. Der lebendige Austausch von Ideen und Impulsen stärkt uns und bringt uns voran. Lassen Sie uns weiterhin auf eine großartige Kooperation bauen, die von Vertrauen und dem Streben nach Exzellenz geprägt ist.

Abschließend möchte ich meinen tief empfundenen Dank an alle Unterstützerinnen und Unterstützer aussprechen. Ohne Ihren finanziellen Beitrag und Ihre tatkräftige Mithilfe wäre die Herausgabe dieser Broschüre nicht möglich gewesen.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen und freue mich auf viele spannende Begegnungen sowie den fortwährenden Austausch, der uns alle weiterbringt. Auf eine weiterhin erfolgreiche Zusammenarbeit!

Mit handwerklichen Grüßen

Alexander Wollmann
Stv. Landesinnungsmeister

STILLE STÄRKE

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Beständigkeit ist eine stille Tugend. Oft übersehen – und doch von unschätzbarem Wert. Gerade in der heutigen Zeit, in der sich Technologien sowie wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen beinahe täglich verändern, entfaltet sie ihre wahre Stärke. Denn Verlässlichkeit schafft Vertrauen – in Menschen und Organisationen.

Mit ihrem kontinuierlichen Einsatz für unser Handwerk zeigt die Maler- und Lackiererinnung des Saarlandes worauf es wirklich ankommt. Es braucht keine großen Gesten, um Großes zu bewirken – sondern Fachkompetenz, ein tiefes Verständnis für die Bedürfnisse unserer Betriebe und einen langen Atem. Jahr für Jahr begleitet die Maler- und Lackiererinnung des Saarlandes junge Menschen auf ihrem Weg in unser Handwerk. Sie steht Betrieben mit Rat und Tat zur Seite und hält den Dialog mit Partnern, Politik und Gesellschaft lebendig.

Dieses Engagement geschieht oft im Hintergrund und ist doch unverzichtbar. Es gibt Halt, setzt Impulse und eröffnet Perspektiven – für Betriebe, Partner, den Nachwuchs und das gesamte Handwerk. Dafür gebühren der Innung Anerkennung und Dank.

Im Namen des Bundesverbandes Farbe Gestaltung Bautenschutz wünsche ich



der Innung weiterhin Tatkraft, Zusammenhalt und eine gedeihliche Zukunft.

Guido Müller

*Präsident des Bundesverbandes
Farbe Gestaltung Bautenschutz*



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

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 Tarifrägerverband 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 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



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



Jörg Jäger
Flürchen 49, 66679 Losheim a.S.
Tel. 06872 6684



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



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



Sebastian Tief
Eschberger Weg 65, 66121 Saarbrücken
Tel. 0681 95112936



Geschäftsführerin:
Rechtsanwältin
Janina Gehm

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, für Beratungen in Innungsangelegenheiten von Montag bis Freitag von 08:00 - 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: alphaspirit@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

**Weil jeder
Eimer zählt!**

Mit dem Brillux Kreislauf
leere Eimer einfach ent-
sorgen – und nachhaltig
handeln



Weitere Informationen
www.brillux.de/kreislauf



Brillux
...mehr als Farbe

AUSSCHUSS GESELLENPRÜFUNG FAHRZEUGLACKIERER

Funktion

Arbeitgebervertreter
Stellvertreter

Arbeitnehmervertreter
Stellvertreter

Berufsschullehrer
Stellvertreter

Prüfungskommission IV

Lukas Harig
Alexander Wollmann

Jana Sablowski
Marc Görg
Joachim Kiefer

Doris Grün
Thomas Blankenmayer
Alexander Krauser

WEITERE AUSSCHÜSSE

BILDUNG

Meister

Lukas Harig
Sahin Gezgin

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 Berufsbil-
dungszentrum**

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)**

Am Mügelsberg 1
66111 Saarbrücken
Sekretariat (Di + Do):
Tel. 0681 9334110



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. 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.



Rechtsanwältin Janina Gehm

j.gehm@bau-saar.de

RAin Janina Gehm ist Geschäftsführerin der Maler- und Lackiererinnung Saar und Syndikusrechtsanwältin beim AGV Bau Saar. Sie berät im Arbeits-, Werkvertrags- und Vergaberecht.

Dipl.-Ing. Architektur

Sabrina Zaffino-Schummer

s.zaffino-schummer@bau-saar.de

Dipl.-Ing. Arch. Sabrina Zaffino-Schummer ist seit dem 1. Juni 2025 als Referentin Technik und Vertragswesen beim AGV Bau Saar tätig.



ARBEITSRECHT

Foto: Yeti studio@adobe.stock.com

1. ENTGELTFORTZAHLUNG BEI RÜCKFALL EINES ALKOHOL- KRANKEN MITARBEITERS

**Bundesarbeitsgericht, Urteil vom
18.03.2015, Az.: 10 AZR 99/14**

Ein Arbeitnehmer, der eine Alkoholtherapie abgeschlossen hatte, wurde rückfällig und fiel aufgrund alkoholbedingter gesundheitlicher Probleme für längere Zeit aus. Der Arbeitgeber verweigerte die Entgeltfortzahlung mit der Begründung, der Arbeitnehmer habe seine Erkrankung selbst verschuldet.

Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung nicht verweigern darf. Alkoholismus sei als Krankheit anerkannt, und ein Rückfall stelle keinen schuldhaften Verstoß dar, der den Anspruch auf Lohnfortzahlung entfallen lasse.

Nach Ansicht des Gerichts ist eine Arbeitsunfähigkeit nur dann verschuldet, wenn ein Arbeitnehmer in grober Weise gegen das Verhalten verstößt, das von einem verständigen Menschen in seinem eigenen Interesse erwartet werden kann. Ein Rückfall in die Alkoholsucht erfüllt dieses Kriterium nicht.

Arbeitgeber können die Entgeltfortzahlung nur dann verweigern, wenn der Arbeitnehmer eine Krankheit selbst grob fahrlässig verursacht, verschlimmert oder schuldhaft eine weitere Erkrankung hinzufügt. Ob ein Verschulden vorliegt, muss im Einzelfall geprüft werden.

2. ZUSAMMENFALLEN VON KÜNDIGUNG UND AU- BESCHEINIGUNG

**Bundesarbeitsgericht, Urteil vom
13.12.2023, Az.: 5 AZR 137 / 23**

In vorliegendem Fall legte der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber am 02.05.2022 eine AU- Bescheinigung bis zum 06.05.2022 vor. Am 02.05.2022 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis zum 31.05.2022. Der Arbeitnehmer legte Folgebescheinigungen vom 06.05.2022 bis zum 20.05.2022 und vom 20.05.2022 bis zum 31.05.2022 vor.

Am 01.06.2022 nahm der Arbeitnehmer eine neue Beschäftigung auf; er war wieder arbeitsfähig. Nachdem der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigerte, klagte der Arbeitnehmer.

Laut BAG sei der Beweiswert der ersten AU- Bescheinigung gegeben, der Beweiswert ab dem 6.6. jedoch erschüttert, da ernsthafte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit bestünden, falle die AU derart mit einer Kündigung zusammen.

Folglich müsse der Arbeitnehmer den Gegenbeweis antreten, also nachweisen, dass er tatsächlich erkrankt gewesen sei.

Dies könne er tun, indem er seine Arbeitsunfähigkeit substantiiert darlege und beweise; beispielsweise durch Entbindung des behandelnden Arztes von der Schweigepflicht.

3. SCHUTZ DER GESETZLICHEN UNFALLVERSICHERUNG BEI ARBEITSUNFALL IN DER FREIZEIT?

LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14.12.2023 - L 3 U 142/21

In diesem Fall ging es um einen Arbeitnehmer, der sich während seiner Freizeit bei einer privaten Veranstaltung verletzte. Der Arbeitnehmer war am Wochenende auf einer Feier eines Arbeitskollegen und erlitt dort einen Unfall, der zu erheblichen Verletzungen führte. Der Arbeitnehmer beantragte daraufhin Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung, da er der Ansicht war, dass der Unfall als Arbeitsunfall anerkannt werden sollte, da die Veranstaltung in einem sozialen Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis stand und er diese Veranstaltung als Teil seiner beruflichen Aktivitäten betrachtete.

Das Landessozialgericht Berlin-Brandenburg entschied, dass der Unfall nicht unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung fällt, da er sich in der Freizeit und außerhalb der direkten Arbeitszeit ereignet hat. Das Gericht stellte fest, dass der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung nur für Unfälle gilt, die sich im unmittelbaren Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit oder während der Arbeitszeit ereignen. Private Aktivitäten oder Veranstaltungen, auch wenn sie in einem sozialen Kontext zum Arbeitsverhältnis stehen, fallen nicht unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Das LSG erklärte, dass ein Unfall nur dann als Arbeitsunfall anerkannt werden kann, wenn er entweder während der Arbeit oder auf dem direkten Weg zur oder von der Arbeit passiert, oder wenn der Unfall in engem zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit steht. In diesem Fall war der Unfall nicht ausreichend mit der beruflichen Tätigkeit verknüpft, um unter den Unfallversicherungsschutz zu fallen.

4. VERGÜTUNGSPFLICHTIGE KÖRPERREINIGUNGSZEITEN: DAS DUSCHEN AM ARBEITSPLATZ ALS ARBEITSZEIT

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23. April 2024, Az. 5 AZR 212/24

Das Bundesarbeitsgericht hat im Fall eines Containermechanikers entschieden, dass auch das Duschen am Arbeitsplatz unter bestimmten Umständen als

vergütungspflichtige Arbeitszeit anzusehen ist. In dem konkreten Fall ging es um einen Arbeitnehmer, der bei seiner Arbeit so stark verschmutzte, dass er sich nicht ohne vorherige Reinigung auf den Heimweg machen konnte.

Das Gericht stellte klar, dass solche Körperreinigungszeiten grundsätzlich als Arbeitszeit gelten können, wenn die Verschmutzung so erheblich ist, dass der Arbeitnehmer nicht in zumutbarer Weise nach Hause gehen kann, ohne sich zuvor zu reinigen. Dieses Urteil verdeutlicht, dass Tätigkeiten, die zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit oder zur Hygiene erforderlich sind, als Arbeitszeit zu werten sind, sofern sie im Zusammenhang mit der ausgeübten Tätigkeit stehen und eine unzumutbare Belastung darstellen würden, wenn sie nicht vor der Heimreise erledigt werden.

5. „EMOTIONALE AUSNAHMESITUATION“ ALS AUSREICHENDER ENTSCULDIGUNGSGRUND

Gericht, Urteil vom 26. 10. 2023, Az.: 8 Sa 107/ 23

In vorliegendem Rechtsstreit ging es mit dem Arbeitnehmer, nachdem er unerwartet zu einem Arbeitseinsatz eingeplant wurde, durch.

Der Arbeitgeber teilte den Arbeitnehmer in eine Schicht ein, welche mit dessen privatem Termin – Konzertbesuch mit der Verlobten – kollidiert wäre.

Daraufhin kündigte der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit an und ließ

dem Arbeitgeber Sprachnachrichten mit den Begrifflichkeiten „Menschenausbeuter“ und „geistesgestörte Leute“ zukommen. Der Arbeitgeber kündigte ihn fristlos.

Laut Gericht jedoch ohne Erfolg.

Zum einen hielt das Gericht es für möglich, dass der Arbeitnehmer tatsächlich erkrankt sei.

Zum anderen seien die Nachrichten mit beleidigendem Inhalt zwar der Abmahnung fähig, diese reiche jedoch aus, da man die Nachrichten vor dem Hintergrund der „emotionalen Ausnahmesituation“ betrachten müsse.

(Letztlich war die hiesige Kündigung dennoch wirksam, da weitere abmahnwürdige Verhaltensweisen hinzutraten)

6. KEINE VERDACHTSKÜNDIGUNG OHNE ANHÖRUNG DES BETROFFENEN!

OLG Bamberg, Urteil vom 30.10.2015 - 6 U 12/15

In diesem Urteil entschied das Oberlandesgericht Bamberg über die Frage der Rechtmäßigkeit einer Verdachtskündigung, wenn der betroffene Arbeitnehmer nicht zuvor angehört wurde. Der Fall betraf eine Kündigung, die von einem Arbeitgeber ausgesprochen wurde, weil dieser einen schwerwiegenden Verdacht gegen den Arbeitnehmer hegte.

Im Detail ging es um den Vorwurf, der Arbeitnehmer habe sich unrechtmäßig Zugang zu Kassenmitteln verschafft und

diese für persönliche Zwecke verwendet. Der Arbeitgeber hatte basierend auf diesen Vorwürfen die Kündigung ausgesprochen, ohne dem Arbeitnehmer zuvor die Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

Das OLG Bamberg stellte klar, dass eine Verdachtskündigung ohne vorherige Anhörung des betroffenen Arbeitnehmers rechtswidrig ist. Das Gericht betonte, dass der Arbeitgeber eine gesetzliche Pflicht hat, dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, sich zu den Verdachtsmomenten zu äußern. Diese Anhörung ist ein wesentlicher Bestandteil des Kündigungsprozesses und dient dazu, dem Arbeitnehmer die Gelegenheit zu geben, seine Sichtweise darzulegen und gegen die Vorwürfe Stellung zu nehmen.

Das Fehlen einer solchen Anhörung stellt einen erheblichen Verfahrensfehler dar, der die Wirksamkeit der Kündigung beeinträchtigen kann. Das OLG Bamberg entschied daher, dass die Kündigung in diesem Fall nicht wirksam ist, da der Arbeitgeber die notwendigen Schritte zur Wahrung der Rechte des Arbeitnehmers nicht eingehalten hatte.

Zusammengefasst bestätigt das Urteil die Bedeutung der ordnungsgemäßen Durchführung eines Anhörungsverfahrens bei Verdachtskündigungen. Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass sie die gesetzlichen Anforderungen zur Anhörung erfüllen, um eine Kündigung auf Grundlage eines Verdachts rechtlich durchzusetzen. Eine Kündigung, die

ohne diese Anhörung ausgesprochen wird, ist in der Regel nicht rechtsgültig und kann vor Gericht als unwirksam angesehen werden.

7. ARBEITSKLEIDUNG

Arbeitsgericht Solingen, Urteil vom 15.03.2024, Az.: 1 Ca 1749/ 23

Der Arbeitgeber stellte den Mitarbeitern der Montage, Produktion und Logistik funktionelle Arbeitskleidung zur Verfügung. Darunter enthalten auch rote Arbeitshosen, welche der Arbeitgeber als sinnvoll erachtete aufgrund der Signalfarbe (Schutz), der äußerlichen Abgrenzung zu externen Beschäftigten und zum Zwecke des einheitlichen Unternehmensauftritts.

Ein Arbeitnehmer trug die rote Hose trotz mehrfacher Ermahnung und Abmahnung nicht, weshalb letztlich die Kündigung folgte.

Das angerufene Gericht hielt die Kündigung für wirksam. Die vorgetragenen Gründe des Arbeitgebers rechtfertigten die Anordnung. Die hartnäckige Verweigerungshaltung des Arbeitnehmers sei nicht gerechtfertigt.

Das Tragen von Dienstkleidung ließe sich wirksam aufgrund eines Tarifvertrages, einer Betriebsvereinbarung, eines Arbeitsvertrages, des Direktionsrechts oder dem Arbeitsschutzgesetz ableiten.

BAUVERTRAGSRECHT

1. BEI SACHKUNDIGEN AUFTRAG- GEBERN BESTEHT KEINE HINWEIS- PFLICHT

**Oberlandesgericht München, Urteil
vom 17.08.2022, Az.: 27 U 3593/21**

In diesem Fall hatte ein Generalunternehmer den Auftragnehmer mit der Verlegung von Natursteinplatten beauftragt. Der Auftragnehmer händigte dem Generalunternehmer ein Informationsblatt mit Pflegehinweisen bezüglich der Platten aus. Nach Fertigstellung der Arbeiten rügte der Generalunternehmer Verfärbungen an den Platten und behauptete diese seien aufgrund ihrer Oberflächenstruktur sehr anfällig für Verfärbungen und daher nicht für Verkehrswege geeignet. Der Auftragnehmer hätte über diese Anfälligkeiten aufklären müssen. Das Informationsblatt stelle eine Falschberatung dar. Er verlangte 80.000 Euro für den Austausch der Platten. Der Auftragnehmer hingegen erwiderte darauf, dass der Generalunternehmer als Bauunternehmer selbst seit langer Zeit auf diesem Gebiet tätig sei und über entsprechende Fachleute und Erfahrungen verfüge. Da er den Natursteinbelag selbst stellte, sei er auch für dessen Eigenschaften verantwortlich.

Das Oberlandesgericht München gab dem Auftragnehmer Recht! Ein Sachverständigengutachten hatte bestätigt, dass die Natursteinplatten für Verkehrsflächen geeignet seien und relativ häufig verwendet werden. Es sei we-

der eine Aufklärungspflichtverletzung noch eine Falschberatung festzustellen. Der Auftragnehmer habe davon ausgehen dürfen, dass der Generalunternehmer die Risiken der Verschmutzungen aufgrund seiner Tätigkeit kennen müsse. Zudem habe er den Belag selbst besorgt. Als Generalunternehmer müsse er seine Kunden mit dem Umgang und der Pflege der Platten unterweisen.

2. MIT EINSCHRÄNKUNG EINVER- STANDEN: FEHLENDE FUNKTIONA- LITÄT IST KEIN MANGEL!

**OLG Düsseldorf, Urteil vom
13.07.2021 - 23 U 108/20**

Ein bloßer Hinweis auf die VOB/B reicht bei privaten Bauherren für deren Einbeziehung nicht ohne Weiteres aus.

In diesem Fall ging es um die Frage, ob eine fehlende Funktionalität an einem Bauwerk als Mangel zu bewerten ist, wenn der Bauherr zuvor ausdrücklich mit den Einschränkungen einverstanden war. Der Bauherr hatte bei der Abnahme des Bauwerks auf bestimmte Funktionalitäten verzichtet und sich damit einverstanden erklärt, dass diese nicht vollständig umgesetzt werden. Später stellte der Bauherr dennoch einen Mangel fest und forderte Nachbesserung oder Schadensersatz.

Das Oberlandesgericht Düsseldorf entschied, dass die fehlende Funktionalität nicht als Mangel zu bewerten ist, wenn der Bauherr ausdrücklich mit den Einschränkungen einverstanden war. Das Gericht stellte klar, dass ein Mangel

nur dann vorliegt, wenn die Bauleistung nicht den vertraglich vereinbarten Anforderungen entspricht. Wenn der Bauherr bei der Abnahme oder vorherigen Vereinbarungen ausdrücklich zugestimmt hat, dass bestimmte Funktionalitäten eingeschränkt sind oder nicht umgesetzt werden, kann er später keine Ansprüche wegen dieser fehlenden Funktionalitäten geltend machen.

3. MANGELHAFTE LEISTUNG IST ERBRACHT UND (ZUNÄCHST) VOLL ZU VERGÜTEN!

KG, Urteil vom 28.02.2023 - 27 U 128/21

Im vorliegenden Fall ging es um die Frage, ob eine mangelhafte Leistung des Auftragnehmers dennoch vollständig zu vergüten ist, wenn die Mängel nicht sofort behoben werden konnten. Der Auftragnehmer hatte die vereinbarte Leistung erbracht, jedoch wiesen Teile der Leistung Mängel auf. Der Auftraggeber verweigerte die vollständige Zahlung, weil er die Leistung als mangelhaft ansah und Nachbesserungen verlangte. Der Auftragnehmer klagte auf Zahlung des vollen Werklohns, auch wenn die Leistung Mängel aufwies.

Das Kammergericht entschied, dass der Auftragnehmer zunächst den vollen Werklohn für die mangelhafte Leistung verlangen kann, auch wenn die Leistung Mängel aufweist. Das Gericht stellte klar, dass die vollständige Vergütung zunächst geschuldet ist, da der Werklohn grundsätzlich fällig wird, wenn die Leistung erbracht wurde,

auch wenn diese Mängel aufweist.

Allerdings hob das KG hervor, dass der Auftraggeber nach wie vor Anspruch auf Nachbesserung hat und im Falle von Mängeln die Vergütung nur in dem Maße einbehalten werden kann, wie es der Höhe des Mangels entspricht. Der Auftragnehmer ist verpflichtet, die Mängel zu beheben. Der Auftraggeber kann daher die Zahlung bis zur Behebung der Mängel in Höhe der Mängelrüge einbehalten, jedoch nicht die gesamte Zahlung verweigern, solange die Mängel nicht behoben wurden.

Das Gericht betonte, dass die Leistung des Auftragnehmers als erbracht gilt, auch wenn sie Mängel aufweist. Der Auftraggeber hat zwar das Recht auf Nachbesserung und kann die Zahlung in Höhe des Mangelwertes zurückhalten, aber der vollständige Werklohn bleibt zunächst fällig.

4. BEDENKENHINWEISPFlicht BEI LIEFERUNG MIT AUFBAUVERPFLICHTUNG

Amtsgericht München, Urteil vom 26.10.2023, Az. 191 C 10665/23

Im vorliegenden Fall wurde ein Unternehmer mit der Lieferung und dem Aufbau einer Duschkabine beauftragt. Während der Ausführung stellte sich heraus, dass es Ausführungshindernisse gab, die nicht rechtzeitig kommuniziert wurden. Der Unternehmer wurde daraufhin zur Verantwortung gezogen.

Das Gericht entschied, dass der Unternehmer bei der Übernahme einer Aufbauverpflichtung die Pflicht hat, erkennbare Ausführungshindernisse rechtzeitig anzuzeigen. Eine Bedenkenhinweispflichtverletzung wurde nur dann angenommen, wenn der Unternehmer offensichtliche Ausführungshindernisse nicht erkannt hatte.

Zudem stellte das Gericht klar, dass der Unternehmer ohne besonderen Anlass keine weitergehende Prüfung des Materials auf Mängel durchführen muss, die über eine Sichtkontrolle hinausgeht.

5. PERSONALMANGEL IST AUF- TRAGNEHMERRISIKO!

Bundesgerichtshof, Beschluss vom 31.01.2024, Az.: VII ZR 242/22

In diesem Fall führte der Auftragnehmer im Rahmen eines VOB/B-Vertrages für den Auftraggeber Trockenbauarbeiten aus. Ohne Genehmigung des Auftraggebers wurden die Arbeiten zunächst von einem Nachunternehmer ausgeführt. Nachdem der Auftraggeber den Nachunternehmereinsatz nicht genehmigte, stellte der Auftragnehmer die Arbeiten im Mai 2017 ein. Der Auftraggeber forderte den Auftragnehmer am 30.06.2017 zur Wiederaufnahme der Arbeiten bis zum 07.07.2017 auf und drohte die Kündigung an. Gleichzeitig wies er darauf hin, dass aktuelle Unterlagen des Nachunternehmers zur Eignungsprüfung eingereicht werden sollen. Nachdem die Frist zur Wiederaufnahme fruchtlos verstrich, kündigte

der Auftraggeber am 10.07.2017 den Vertrag. Der Auftragnehmer wehrte sich gegen die Kündigung mit der Begründung, es habe erhebliche Verzögerungen gegeben, sodass die eingeplanten personellen Kapazitäten der eigenen Mitarbeiter für die Bauausführung nicht mehr zur Verfügung gestanden hätten.

Dieser Einwand hat vor dem Bundesgerichtshof keinen Erfolg! Der Auftragnehmer habe es unterlassen, die Arbeiten wieder aufzunehmen. Im Rahmen der Abhilfepflicht des § 5 Abs. 2 VOB/B komme es nicht darauf an, ob der ursprüngliche Terminplan noch Bestand habe oder aus Gründen die der Auftraggeber zu vertreten hat, obsolet geworden sei. Der unvorhergesehene Mangel an Personal- oder Sachmitteln sei grundsätzlich dem Risikobereich des Auftragnehmers zuzuordnen. Der Auftragnehmer müsse also trotz fehlender Kapazitäten die Leistung erbringen. Während der Behinderung befände sich der Vertrag in einer Art „Schwebezustand“, in der sich der Auftragnehmer leistungsbereit halten müsse. Die Pflicht des Auftragnehmers den ursprünglichen Vertrag abzuarbeiten bestehe fort, unabhängig davon, in wessen Verantwortungsbereich die Behinderung falle. In Fällen, in denen der Auftragnehmer Folgearbeiten abarbeiten muss und ihm deshalb Kapazitäten fehlen, müsse er dies mit dem Auftraggeber klären. Er sei dazu verpflichtet auf die Folgeaufträge und entsprechende Kapazitätsengpässe hinzuweisen und eine Weiterführung

der Arbeiten auf der Ursprungsbau-
stelle zu gewährleisten.

6. NACHTRAGSVEREINBARUNG IST KEIN NEUER VERTRAG!

**OLG Düsseldorf, Urteil vom
26.07.2024 - 22 U 98/23**

Im vorliegenden Fall ging es um die Frage, ob eine Nachtragsvereinbarung zu einem bestehenden Bauvertrag als neuer Vertrag betrachtet werden kann oder ob sie Teil des ursprünglichen Vertrages bleibt. Der Auftragnehmer hatte zusätzliche Arbeiten durchgeführt, die nicht im ursprünglichen Vertrag enthalten waren, und eine Nachtragsvereinbarung zur Vergütung dieser zusätzlichen Arbeiten mit dem Auftraggeber getroffen. Der Auftraggeber argumentierte, dass die Nachtragsvereinbarung einen neuen Vertrag darstellt und daher gesondert behandelt werden muss.

Das Oberlandesgericht Düsseldorf entschied, dass eine Nachtragsvereinbarung kein neuer Vertrag ist, sondern als Bestandteil des ursprünglichen Vertrages betrachtet werden muss. Das Gericht stellte klar, dass eine Nachtragsvereinbarung die bestehende vertragliche Beziehung zwischen Auftragnehmer und Auftraggeber lediglich ergänzt oder ändert, ohne einen völlig neuen Vertrag zu schaffen.

Das OLG betonte, dass Nachträge und Zusatzvereinbarungen dazu dienen, den ursprünglichen Vertrag anzupassen, um zusätzliche Leistungen oder Änderungen zu berücksichtigen, die

während der Vertragsausführung erforderlich werden. Diese Vereinbarungen bleiben Teil des ursprünglichen Vertrages und sind rechtlich eng mit diesem verknüpft.

Das Urteil verdeutlicht, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen und Verpflichtungen des ursprünglichen Vertrages weiterhin gelten, auch wenn eine Nachtragsvereinbarung getroffen wird. Die Nachtragsvereinbarung verändert nicht die grundsätzlichen vertraglichen Beziehungen, sondern passt lediglich die bestehenden Bedingungen an.

7. RECHTSMISSBRÄUCLICHER VER- BRAUCHERWIDERRUF

**Bundesgerichtshof, Urteil vom
20.02.2025, Az. VII ZR 133/24**

Im vorliegenden Fall hatte sich die Frage zu klären, ob das Verbraucherwiderrufsrecht gemäß den §§ 355 Abs. 1, 312g Abs. 1 BGB auch dann ausgeschlossen werden kann, wenn der Verbraucher von diesem Recht Gebrauch macht, aber sein Verhalten als rechtsmissbräuchlich eingestuft wird. Der BGH entschied, dass ein solcher Ausschluss des Widerrufsrechts nur in sehr seltenen Fällen und unter besonderen Umständen in Betracht kommt.

Das Gericht stellte klar, dass die Ausübung des Widerrufsrechts durch den Verbraucher nicht generell als rechtsmissbräuchlich angesehen werden kann. Ein solcher Missbrauch kommt lediglich dann in Betracht, wenn der

Verbraucher durch arglistiges Verhalten gegenüber dem Unternehmer zu einer Situation geführt hat, die die Ausübung des Widerrufsrechts unzulässig macht. In solchen Fällen könnte der Ausschluss des Widerrufsrechts gerechtfertigt sein.

Der BGH betonte jedoch, dass ein bloßer Widerruf des Vertrages noch nicht für sich genommen einen Rechtsmissbrauch darstellt. Es müssen zusätzliche, außergewöhnliche Umstände vorliegen, die das Verhalten des Verbrauchers als missbräuchlich erscheinen lassen. Der Einwand des Rechtsmissbrauchs gemäß § 242 BGB ist nur dann gerechtfertigt, wenn zusätzlich zu den gesetzlichen Voraussetzungen noch besondere Umstände hinzutreten, die eine solche

Beurteilung rechtfertigen. Das Gericht stellte außerdem klar, dass eine solche Ausnahme nur selten anzuwenden ist und der Widerruf grundsätzlich dem Verbraucherschutz dient.

Ansprechpartnerinnen:

Arbeitsrecht:

Rechtsanwältin

Janina Gehm

Tel. 0681 38925-28

Mail: j.gehm@bau-saar.de

Technik und Vertragsrecht:

Dipl.-Ing. Architektur

Sabrina Zaffino-Schummer

Tel. 0681 38925-39

Mail:

s..zaffino-schummer@bau-saar.de



The background of the slide features a close-up photograph of several stacks of Euro coins and some banknotes. The coins are primarily gold-colored (1 and 2 Euro) and silver-colored (50 Cent). The banknotes are blue and purple. The image is slightly blurred, with the focus on the text overlay.

SOZIAL- UND TARIFPOLITIK

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

MINDESTLÖHNE

Es wurde ein neuer TV-Mindestlohn ab 1. Juli 2025 für „gelernte Arbeitnehmer (Gesellen)“ (bisher: Mindestlohn II) vereinbart. Der bisherige Mindestlohn I für „ungelernte Arbeitnehmer“ entfällt. Diese Mitarbeiter unterliegen zukünftig dem gesetzlichen Mindestlohn. Wann der tarifliche Mindestlohn tatsächlich in Kraft tritt, hängt von dem Verfahren zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung und dem Erlass der diesbezüglichen Rechtsverordnung durch das Ministerium ab.

Es wird der bundeseinheitliche Mindestlohn für „gelernte Arbeitnehmer (Gesellen)“ wie folgt erhöht und soll durch das zuständige Ministerium per Rechtsverordnung nach dem AentG festgesetzt werden:

- ab 01.07.2025 auf 15,55 € und
- ab 01.07.2026 auf 16,13 €.

Der TV-Mindestlohn soll eine Laufzeit bis zum 30.06.2027 haben. Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses war der Mindestlohn noch nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden!

LÖHNE

Lohntarifvertrag des Saarlandes gültig seit 04.04.2014 (der bundesweite Lohntarifvertrag hat im Saarland keine Geltung)

Der Lohntarifvertrag vom 04.04.2014 befindet sich in der tarifrechtlichen Nachwirkung, weshalb nach diesem folgende Lohngruppen gelten würden:

Lohngruppe:

- Vorarbeiter: 18,31 €
- Facharbeiter (Ecklohn): 15,26 €
- Facharbeiter (2. Gesellenjahr): 14,50 €
- Facharbeiter (1. Gesellenjahr): 13,73 €
- Maler- und Lackiererwerker: 13,73 €
- Maler- und Lackierershelfer: 12,97 €

Aber Achtung!!!!

Es gilt zwingend zu beachten, dass die Löhne des saarländischen Lohntarifvertrages aufgrund des gesetzlichen Mindestlohnes und aufgrund des bundeseinheitlichen, allgemeinverbindlichen Mindestlohnes im Maler- und Lackierhandwerk, korrigiert

werden müssen, weshalb sich die Löhne wie folgt darstellen:

Lohngruppe:

- Vorarbeiter: 18,31 €
- Facharbeiter (Ecklohn): 15,26 €
ab 01.07.2025: 15,55 € (TV-ML)
ab 01.07.2026: 16,13 € (TV- ML)
- Facharbeiter (2. Gesellenjahr): 14,50 €
ab 01.07.2025: 15,55 € (TV-ML)
ab 01.07.2026: 16,13 € (TV- ML)
- Facharbeiter (1. Gesellenjahr): 13,73 €
ab 01.07.2025: 15,55 € (TV-ML)
ab 01.07.2026: 16,13 € (TV- ML)
- Maler- und Lackiererwerker: 13,73 €
- Maler- und Lackierershelfer: 12,97 €

Die Untergrenze des seit 01.01.2025 geltenden gesetzlichen Mindestlohnes in Höhe von 12,82 € wirkt sich somit aktuell auf die Löhne des saarländischen Lohntarifvertrages nicht aus.

JAHRESSONDERZAHLUNG (WEIHNACHTSGELD)

Die Sondervergütung beträgt bei einer Betriebszugehörigkeit (jeweils brutto):

- von 6 bis 12 Monaten: 245,00 €
- von 12 bis 24 Monaten: 330,00 €
- von 24 bis 36 Monaten: 400,00 €
- von über 36 Monaten: 455,00 €

Auszubildende erhalten:

- im 1. Ausbildungsjahr: 100,00 €
- im 2. Ausbildungsjahr: 140,00 €
- im 3. Ausbildungsjahr: 180,00 €

VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNG

Bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mehr als 6 Monaten:

- Gewerbliche AN monatlich 26,59 €
- Auszubildende 13,29 €

URLAUBSDAUER

Arbeitnehmer über 18 Jahre:

25 Arbeitstage

Arbeitnehmer über 35 Jahre:

28 Arbeitstage

Arbeitnehmer über 45 Jahre:

30 Arbeitstage

ZUSÄTZLICHES URLAUBSGELD:

15 % des Urlaubsentgelts

TARIFEMPFEHLUNG AUSBILDUNGS- VERGÜTUNGEN

Seit dem 01.01.2021 gelten gesetzliche Mindestausbildungsvergütungen für neu einzutragende Berufsausbildungsverhältnisse. Die Innung empfiehlt daher, die Ausbildungsvergütung ab dem 01.01.2025 wie folgt anzupassen:

1. Ausbildungsjahr: 750,00 Euro
2. Ausbildungsjahr: 850,00 Euro
3. Ausbildungsjahr: 950,00 Euro.

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

URLAUBSANSPRUCH VON AUSZUBILDENDEN

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch eines Auszubildenden unter 18 Jahren richtet sich nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz bzw. dem Bundesurlaubsgesetz. Soweit nicht günstigere tarifvertragliche Urlaubsregelungen zur Anwendung kommen, stellt dies den Mindesturlaubsanspruch dar.

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch für Jugendliche beträgt:

- unter 16jährige 30 Werktage
- unter 17jährige 27 Werktage
- unter 18jährige 25 Werktage



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 Aufwendersatz ohne Aufwand

Nicht zur Berechnungsgrundlage für die Lohnfortzahlung bei Krankheit zählen Leistungen, die reinen Aufwender-satzcharakter 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 können

(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
fristgerecht im Wege der ordentlichen Kündigung nach § 16 des Rahmen-
tarifvertrages (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 Arbeits-
agentur melden, nicht erst nach 3 Tagen. Arbeitslosengeld gibt es stets
erst ab Meldung, nicht rückwirkend.

Firma

Unterschrift Arbeitgeber

Empfangsbestätigung

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitnehmer

WWW.MEISTERHAFTBAUEN-SAAR.DE



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



JASON SCHERER MEGA ERFOLGREICH



Jason Scherer mit seinem Trainer Mariusz Dechnig nach der Preisverleihung

WORLDSKILLS 2024: DEUTSCHLAND HOLT DIE SILBERMEDAILLE – JASON SCHERER IST VIZE-WELTMEISTER DER FAHRZEUGLACKIERER

In einem unvergleichlich spannenden Wettbewerb traf vom 10. bis 15. September die weltweite Elite des Fahrzeuglackierer-Nachwuchses bei den WorldSkills 2024 aufeinander.

Vier Tage lang hat Jason Scherer gekämpft – und gewonnen. Mit einer Silbermedaille kehrt der junge Fahrzeuglackierer aus dem Saarland von den WorldSkills aus Lyon zurück. Bei den Weltmeisterschaften der Handwerksberufe hat sich der 20-Jährige gegen die starke Konkurrenz durchgesetzt und einen fulminanten zweiten Platz errungen.





Handwerkskammer
des Saarlandes



Saarländische
Meister- und Technikerschule
Führungsakademie des Handwerks

Karriere. Chef. SMTS.

Werde Könner und
Macher. Mach' den
Meister!

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

0681 5809-139

www.smts-saarland.de

beratung-weiterbildung@hwk-saarland.de



JA ZUM MEISTER! MEISTERBONUS IM SAARLAND!

Die Karrierechancen für junge Meisterinnen und Meister steigen rapide an.

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

Neben der Möglichkeit, die Meister-vorbereitung durch das Aufstiegs-BAföG finanziell zu fördern, werden die Absolventinnen und Absolventen nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildung zusätzlich durch den Aufstiegsbonus der saarländischen Landesregierung finanziell unterstützt. Voraussetzung hierfür ist, dass der Beschäftigungsort oder der Hauptwohnsitz 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.

Die Höhe des Aufstiegsbonus beträgt 1.000,00 Euro und muss nicht zurückgezahlt werden. Zuständig für die Bearbeitung und Bewilligung der Anträge sowie für weitere Informationen ist die Handwerkskammer des Saarlandes, Telefon 0681 5809-124 oder E-Mail bonus@hwk-saarland.de.

BAU INFO TAG



ERFOLGREICHE MEISTERAUSBILDUNG

MEISTERVORBEREITUNG



IMPRESSIONEN



VORBEREITUNG DEUTSCHE MEISTERSCHAFTEN LACKIERER



FAHRZEUG LACKIERER
KOMPROMISSLOS QUALITÄT.




LEISTUNGSWETTBEWERB

MALER



**Kevin
Lamnek**

1. Platz



**Leon
Roth**

2. Platz



**Jessica
Oggianu**

3. Platz

LEISTUNGSWETTBEWERB

LACKIERER



Dannis Jankowiak

1. Platz



Nadine Schneider

2. Platz



25 Jahre Bildungszentrum der Maler- und Lackiererinnung des Saarlandes – wenn dies kein Grund zum Feiern ist! Zunächst fand am 5. September aber einmal die Mitgliederversammlung der Innung statt. Der frisch gewählte Präsident der Handwerkskammer Helmut Zimmer ließ es sich nicht nehmen, bereits zum Regularienteil der Veranstaltung zu kommen – sehr zur Freude der Teilnehmer.

Im Laufe des Regularienteils wurde Jörg Jäger in den Vorstand gewählt, Alexander Wollmann wird als stv. Landesinnungsmeister die Geschicke der Innung bis zur nächsten turnusgemäßen Wahl leiten.

EHRUNGEN

Eine Urkunde für das 25jährige Arbeitsjubiläum erhielt Michael Bungert, Fa. Harig in Sulzbach. Ebenfalls von der Fa. Harig wurde Salvatore Testa für sein 40jähriges Arbeitsjubiläum geehrt, gemeinsam nahmen dann die Mitarbeiter der Firma die Urkunde für das 160jähri-

ge Bestehen des Malerbetriebs in Empfang – selbstverständlich mit den herzlichen Glückwünschen des Präsidenten der Handwerkskammer.

FEIERSTUNDE

Hier konnte der stv. Landesinnungsmeister Alexander Wollmann nun einen weiteren Ehrengast begrüßen – die Staatssekretärin im Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie, Frau Elena Yorgova-Ramanauskas. Nach kurzweiligen Grußworten mit Glückwunsch an das 25jährige Bestehen des Bildungszentrums – immerhin wurden in diesem letzten Vierteljahrhundert fast 3000 Jugendliche ausgebildet – ging es mit besonderen Ehrungen weiter – die der Jahresbesten.

Bei den Malern wurde Jessica Oggianu von der Fa. Michael Baltes als Jahresbeste geehrt, Platz 2 teilten sich Sebastian Gross von der Fa. Forster und Kevin Lamnek von der Fa. Viktor Frese; er hat übrigens auch den Landeswettbewerb in der Praxis gewonnen und wird das

Saarland bei der Deutschen Meisterschaft vertreten.

Bei den Lackierern wurde Dennis Janowski von der Fa. Sascha Philippi Jahresbester – er fährt auch zur Deutschen Meisterschaft

Den Platz 2 belegte Nadine Schneider von der Firma KFZ und Lackiertechnik Donie. Selbstverständlich wurden auch die auszubildenden Betriebe geehrt.

Im anschließenden Rundgang ließen sich die Staatssekretärin und der Präsident von Ausbildungsmeister Färber durch das Bildungszentrum führen; beide waren sichtlich beeindruckt.



v.r.n.l.: Helmut Zimmer, Salvatore Testa und Michael Bungert von der Firma Harig, Alexander Wollmann



Neu im Vorstand: Jörg Jager (mit Annette Weber)



RA Christian Ullrich und Sts Elena Yargova-Raamauska



v.r.n.l.: Führung durch das ABZ mit Sts Elena Yargova-Raamauskas (li: Helmut Zimmer, re: Thomas Färber)



Jahresbeste Jessica Oggianu, Fa. Baltes

EHRUNGEN



Ehrung Kevin Lamnek, Fa. Frese



Ehrung Sebastian Gross



Ehrung Dennis Jankowiak



Ehrung Nadine Schneider





Herausforderungen gemeinsam meistern

Sie möchten die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter fördern und ein betriebliches Gesundheitsmanagement etablieren? Unser Kompetenzteam ist jederzeit gerne für Sie da und unterstützt Sie bei der Umsetzung.



Jetzt Ansprech-
partner finden!

www.ikk-jobaktiv.de

ikk
Südwest

JOBaktiv
Gesund arbeiten



Am Zementwerk 30
66130 Saarbrücken
Tel: 0681- 582 251 / 60
Fax: 0681- 582 219
braunlacksysteme@t-online.de
www.braun-lack-systeme.de

LACKSYSTEME FÜR HANDWERK UND INDUSTRIE



Fahrzeug- & Industrielacke | Schleifmittel | Abdecksysteme
Lackiertechnik | Klebe- & Dichtmassen | Polier- & Pflegemittel
Gesundheitsschutz | Beratung & Service

Wir vertreiben



MERKBLATT ZUR FACHGE- RECHTEN INSTANDSETZUNG

Die Deutsche Kommission für Lack und Karosserieinstandsetzung (DeKoLaKa) hat ein neues Merkblatt veröffentlicht. Es bietet Richtlinien für die fachgerechte Instandsetzung von Karosserieaußenhaut-Bauteilen und ergänzt den Bereich Lack- und Karosserieinstandsetzung.

Im Fokus steht die Dokumentation der Schichtstärken im Reparaturprozess: Nur durch eine lückenlose Fotodokumentation der Arbeitsschritte kann die Qualität der Instandsetzung belegt werden. Schichtdickenmessgeräte zeigen lediglich den Endwert – dieser allein lässt keine Rückschlüsse auf die fachliche Korrektheit zu.

Das Merkblatt steht auf der Website des Allianz Zentrums für Technik (AZT) zum Download bereit.

DEUTSCHE MEISTERSCHAFT DER FAHRZEUGLACKIERER: PPG NEUER PARTNER

Am 8. April fiel beim Lackhersteller PPG in Hilden der Startschuss für die Vorbereitung der Deutschen Meisterschaft der Fahrzeuglackierer im November. Der Bundesverband Fahrzeuglackierer (BFL) wird das wichtigste Nachwuchsevent der Branche gemeinsam mit PPG ausrichten – auch 2025.

Im Mittelpunkt des Treffens standen Absprachen zur Organisation und Zielsetzung des Wettbewerbs. PPG ist neu-



er Hauptsponsor und unterstützt mit seinen Marken PPG und NEXA AUTO-COLOR aktiv die Nachwuchsförderung.

Bei der Meisterschaft treten die 16 besten Fahrzeuglackierer:innen eines Ausbildungsjahrgangs gegeneinander an.

IFL VERÖFFENTLICHT FÜNF NEUE TECHNISCHE MITTEILUNGEN (TEMI)

Die Interessengemeinschaft für Fahrzeugtechnik und Lackierung e.V. (IFL) hat im ersten Quartal 2025 fünf neue TeMi zu praxisrelevanten Technikthemen veröffentlicht:

- TeMi 01/2025: Aktualisierung der IFL-Liste „Frei wählbare Arbeitspositionen“, inklusive Streichung der Corona-bedingten Desinfektionsposition.
- TeMi 02/2025: Neue Austausch-kriterien für Lenkgetriebe nach Unfällen, basierend auf aktuellen Herstellerinformationen.
- TeMi 03/2025: Fehlende Antennenausschnitte bei Audi-Modellen führen zu Mehraufwand bei Dachhauterneuerung.
- TeMi 04/2025: Beispiel eines VW Golf VII GTI zeigt, wie „kleine“ Unfallschäden ohne Demontage große Kosten verursachen können.

KURZINFORMATION ZU ASBEST FÜR VERBRAUCHER

Mit der abgeschwächten Mitteilungspflicht der aktuellen Gefahrstoffverordnung zu Schadstoffen in älteren Gebäuden fällt die Aufgabe, den privaten Verbraucher für das Thema zu sensibilisieren, letztlich auf den Handwerker zurück. Eine neue Kurzinformation, die von den Landesverbänden Bayern und Westfalen sowie dem Bundesverband erstellt wurde, soll dem Malerbetrieb helfen, das Thema Asbest beim Kunden in den Fokus zu rücken und ihn gegebenenfalls zu den notwendigen Erkundungen zu veranlassen.

Die Information enthält die wichtigsten Aussagen, verweist aber auch auf die Verbraucherseite des Bundesverbandes, wo tiefergehende Informationen abgerufen werden können. Innungsmitglieder finden das Dokument sowie eine Vorlage für individuelle Änderungen im Servicebereich unter www.malerinnung-saar.de.

VORSICHT BEI ELASTISCHEN BODENBELÄGEN AUF FUSSBODENHEIZUNGEN

Immer mehr Hersteller begrenzen die zulässige Oberflächentemperatur elastischer Bodenbeläge – inzwischen auf 25–28 °C. Das betrifft längst nicht mehr nur Design-Vinyl, sondern auch homogene PVC-Beläge und Linoleum.

Problematisch: Fußbodenheizungen erreichen bis zu 29 °C, in Randzonen

sogar 35 °C – notwendig für behagliche Raumtemperaturen im Winter. Wird die vom Hersteller vorgegebene Temperaturgrenze überschritten, kann das gravierende Folgen haben:

- Resteindrücke, Verformungen, Fugenbildung
- Veränderungen der Raumluftqualität
- Abweichungen im Emissionsverhalten

Die Technische Information 7 des Fachverbands der Hersteller elastischer Bodenbeläge (FEB e. V.) beschreibt die Risiken im Detail.

Wichtig: Die Herstellerangaben zur maximalen Oberflächentemperatur sind bindend. Maßgeblich sind die jeweiligen technischen Datenblätter.

Handlungsbedarf für das Handwerk

Die Handwerksverbände fordern seit Langem: Nur Beläge, die uneingeschränkt für Fußbodenheizungen geeignet sind, sollten zugelassen werden. Bisher blieb diese Forderung jedoch unbeachtet.

Als Unterstützung stellt die Malerinnung ihren Mitgliedern eine Handlungsempfehlung zur Verfügung (Download im internen Bereich). Sie rät:

- Nur geeignete Beläge auf beheizten Böden einsetzen
- Bei Einschränkungen Bedenken anmelden

WDVS-UNTERSICHTEN: AUCH ANDERE DÄMMSTOFFE MÖGLICH

Laut aktueller Zulassung sind bei Untersichten (z. B. Balkonen, Durchfahrten) nur geklebt und gedübelte WDVS mit Mineralwolle zulässig – mit Dübelung durch das Bewehrungsgewebe.

Ein vom Fachverband SAF beauftragtes Gutachten der Ingenieurgesellschaft Bauforschung Keßler & Oberhaus zeigt: Auch EPS- und PUR/PIR-Dämmstoffe sind bei Einhaltung bestimmter Bedingungen möglich.

Voraussetzung:

- Dämmplatten werden geklebt und unter dem Gewebe gedübelt
- Es kommen Putzsysteme oder Unterputz mit Flachverblendern zum Einsatz

Diese Anwendung gilt als nicht wesentliche Abweichung von der Zulassung.

Wichtig für die Praxis:

- Normalentflammbare Systeme (EPS, PUR/PIR) nur für Gebäudeklassen 1–3
- Fluchtwege, Durchfahrten, Gebäudeklasse 4+: besondere Brand-schutzanforderungen beachten!

Detaillierte Hinweise enthält das Merkblatt „WDVS an Untersichten“ des VDPM

NEUE PUBLIKATION „HINZU- NEHMENDE UNREGELMÄ- SSIGKEITEN AN GEBÄUDEN“

Ende 2024 hat das Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung die oben genannte Online-Publikation als Ergebnis eines Forschungsprojektes veröffentlicht. Antragssteller war das bekannte Aachener Institut für Bauschadensforschung und angewandte Bauphysik (AIBau), welches das Forschungsprojekt in den Jahren 2020 bis 2023 durchführte.

Anlass des Projekts war eine neue Sichtweise auf Abweichungen bei Bauleistungen: In Zeiten, in denen Nachhaltigkeit und Ressourcenschonung eine hohe Bedeutung zukommt, kann eine (juristische) Sichtweise, die - ungeachtet des ökologischen Aufwandes - auch bei nur kleinen Fehlern, der Nachbesserung immer den Vorrang gibt, nicht richtig sein.

In dem Projekt ging es aber „nicht darum, Pfusch am Bau zu rechtfertigen, sondern um die Lösung von Problemen mit kleineren Abweichungen von vereinbarten, aber möglicherweise theoretischen und baupraktisch kaum umsetzbaren Idealen, die alle Beteiligten zufriedenstellen können.“

Unnötige Doppelungen von Bauleistungen sollen also vermieden werden.

Die Veröffentlichung ist kostenlos und kann auf der Seite des BBSR heruntergeladen werden

AKTUALISIERTES MUSTER FÜR STEUERERMÄSSIGUNG NACH § 35C EStG

Das Bundesfinanzministerium hat zum 1. Januar 2025 das amtliche Muster für die Bescheinigung energetischer Maßnahmen aktualisiert. Neu ist: Die bisher getrennten Formulare für Fachunternehmen (Muster I) und Ausstellungsberechtigte nach § 88 GEG (Muster II) wurden zusammengeführt. Für alle Maßnahmen, die ab dem 1. Januar 2025 beginnen, gilt nur noch dieses neue Muster.

Für Maßnahmen, die noch 2024 gestartet wurden, bleiben die alten Muster I bzw. II gültig. Beim Ausfüllen sind die passenden Auswahlfelder anzukreuzen und ggf. zusätzliche Angaben zu ergänzen – auch Verweise auf Anlagen sind möglich.

Wichtig für Bauherren:

Die Bescheinigung muss dem Finanzamt vorgelegt werden, um die Steuerermäßigung zu erhalten. Sie bestätigt, dass die energetischen Mindestanforderungen gemäß der ESanMV (Stand November 2024) erfüllt sind – diese liegen zum Teil über den Anforderungen des GEG. Beispiel: Beim Einbau eines Wärmedämmverbundsystems (WDVS) gilt ein U-Wert von max. $0,20 \text{ W}/(\text{m}^2 \cdot \text{K})$, nicht $0,24 \text{ W}/(\text{m}^2 \cdot \text{K})$ wie im GEG.

Die Bescheinigung wird entweder vom ausführenden Fachunternehmen oder – bei Planungsbegleitung – von einer

ausstellungsberechtigten Person nach § 88 GEG ausgefüllt.

Steuerlicher Vorteil:

20 % der förderfähigen Kosten können über drei Jahre steuerlich geltend gemacht werden – bis zu 40.000 Euro pro Wohnobjekt. Baubegleitung und Fachplanung sind sofort zu 50 % absetzbar.

Eine vorherige Antragstellung (wie bei KfW oder BAFA) ist nicht nötig. Die Bescheinigung wird einfach mit der Steuererklärung eingereicht.

Achtung: Die Unternehmererklärung nach § 96 GEG allein reicht dem Finanzamt nicht aus!

Für unsere Mitgliedsbetriebe im internen Bereich abrufbar:

- Ausfüllbares Musterformular (§ 35c EStG)
- Unternehmererklärung nach § 96 GEG

Weitere Infos finden Sie auf der Website des Bundesfinanzministeriums.

CYBERSICHERHEIT BLEIBT EIN DRÄNGENDES THEMA

Eine im Auftrag des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) durchgeführte Forsa-Umfrage unter 300 Entscheidern und IT-Verantwortlichen zeigt, dass zwei Drittel der mittelständischen Unternehmen ihre IT-Sicherheit schleifen lassen.

So kümmern sich über 70 Prozent der Unternehmen und Betriebe weder ausreichend darum, ihre Daten zu sichern, noch darum, ihre Software auf einem aktuellen Stand zu halten. Zudem ist mehr als die Hälfte der kleinen und mittelständischen Betriebe nicht auf mögliche Cyberattacken vorbereitet. Laut der Umfrage brauchte jedes dritte gehackte Unternehmen vier Tage oder länger, um den Angriff zu stoppen und die IT-Systeme wieder herzustellen. Nur ein Viertel war noch am selben Tag wieder arbeitsfähig. Hierbei muss berücksichtigt werden, dass der Schaden damit unter Umständen nicht komplett behoben ist, da Cyberkriminelle vielleicht sogar Zugriff auf Geschäfts-, Kunden- und Mitarbeiterdaten erhalten haben. Sollte das der Fall sein, kann der Angriff ganz andere Dimensionen einnehmen. Insgesamt berichtete jedes vierte befragte Unternehmen, schon Opfer eines erfolgreichen Cyberangriffs gewesen zu sein.

Erstaunlich ist angesichts dieser Tatsachen, dass nach wie vor rund 66 Prozent der befragten Betriebe nur ein geringes Risiko für sich selbst sehen. Und so stagniert die IT-Sicherheit in deutschen Betrieben seit Jahren auf einem eher unzureichenden Niveau. Echte Fortschritte

zur Verteidigung der eigenen Daten erfolgen nicht wirklich. Ob Gefahren wie Phishing, die Verschlüsselung von Daten oder Attacken auf Home-Office-Arbeitende: Präventions- und Schutzmaßnahmen für die eigene IT sollten als wichtiges „Projekt“ für 2025 eingestuft werden.

Nicht erst handeln, wenn es schon zu spät ist!

SIGNAL IDUNA bietet mit dem SI Cyberschutz ein leistungstarkes Produkt an, das auch den Präventionsaspekt berücksichtigt. So sind die Dienstleistungs- und Schulungsangebote von Perseus, dem Kooperationspartner von SIGNAL IDUNA, fest in der Leistungspalette verankert. Betriebe, die ihre Beschäftigten durch Perseus regelmäßig zum Thema „IT-Sicherheit“ schulen lassen oder sich einem jährlichen Sicherheitscheck unterziehen, profitieren doppelt. Sie verringern einerseits das Risiko, Opfer einer Cyberattacke zu werden. Andererseits senken sie damit ihre Selbstbeteiligung im Schadenfall.

Kommt es für Versicherte tatsächlich zu einem Cyberangriff sind beispielsweise auch Schäden versichert, die eintreten, weil Beschäftigte durch eigene Smartphones oder Tablets ein Virus ins Firmennetzwerk eingeschleust haben. Auch Betriebsunterbrechungen, weil Cloudspeicher infolge eines Cyberangriffs auf den Dienstleister ausfallen, sind bis zur vereinbarten Versicherungssumme abgedeckt. Stehlen Cyberkriminelle Waren oder etwa durch fingierte Transaktionen Gelder, so springt der SI Cyberschutz bis zu einer Höhe von 100.000 Euro ein.



Foto: jensgünther @ fotokade

RAHMENTARIFVERTRAG für das Maler- und Lackiererhandwerk des Saarlandes gültig ab 1. Januar 2008

Zwischen der Maler- und Lackiererinnung des Saarlandes, Konrad-Zuse-Str. 4, 66115 Saarbrücken und der Industriegewerkschaft Bau-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand, Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main wird folgender Rahmentarifvertrag 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

tige 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 abgeholten Urlaub bei der Einstellung gegen Quittung zu übergeben bzw. vorzulegen.

§ 4 Beginn und Ende der Arbeitszeit

1. Beginn und Ende der täglichen Ar-

beitszeit 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 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 Betriebes
- vom 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 Fahrtbüchern.

§ 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 Mehr-

arbeit ist zuschlagspflichtig. Zuschlagsfrei 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. Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Betrieb aus, ist das Arbeitszeitkonto auszugleichen. Für Guthaben, die bis zum Ausscheiden nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, ist die Vergütung mit Mehrarbeitszuschlag (§ 10) mit der abschließenden Lohnzahlung auszuführen. Beim Tode des Arbeitnehmers sind Guthaben an die Erben auszuführen; bei mehreren Anspruchsberechtigten kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen Erbberechtigten zahlen.
2. Bei Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit sind die Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit (§ 10) mit der nächsten Lohnzahlung auszuführen; alternativ ist möglich, die Zuschläge in Zeit dem

Arbeitszeitkonto gutzuschreiben. Der Arbeitgeber hat in geeigneter Weise dafür zu sorgen, dass Guthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden können.

3. 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.
4. 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.
5. Ansprüche aus dem Arbeitszeitkonto unterliegen den Ausschlussfristen (§ 40), entsprechend ihrer Fälligkeit.

§ 9 Zuschlagsfreie Umverteilung von Mehrarbeit

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

§ 10 Zuschläge

1. Die Zuschläge sind aus dem jeweili-

gen 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 Feier-

tagen, einschließlich Mehrarbeitszuschlag **175 v.H.**,

f) für Arbeiten am Oster- und Pfingstmontag, am 1. 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 Bestat-



Foto: Vera Kuttelvaserova @ fotolia.de



Foto: Delphine Poggioni/adobe.stock

tungstages 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 1 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 1 Arbeitstag,

g) bei eigener Silberhochzeit für 1 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 Ar-

beitgeber 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. Fehltages, zu benachrichtigen.

§ 15 Arbeitsausfall - Arbeitsbereitschaft

1. Kann wegen Materialmangels oder Betriebsstörungen die Arbeit morgens nicht aufgenommen werden oder muss sie 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 dessen Stellvertreter ausdrücklich auf die Arbeitsbereitschaft des Arbeitnehmers, so ist trotzdem der volle Lohn zu vergüten.

§ 16 Arbeitsverhinderung wegen schlechter Witterung

1. Wird die Arbeitsausführung

in der Zeit vom 15. November bis 15. März wegen schlechter Witterung für voraussichtlich längere Zeit undurchführbar, kann das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers bei Arbeitsbeginn mit Wirkung zu Beginn des nächsten Arbeitstages gekündigt werden.

2. 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.
3. Ob die Arbeit mit Rücksicht auf die schlechte Witterung einzustellen, fortzusetzen oder wieder aufzunehmen ist, entscheidet der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.
4. Bei Wiederaufnahme der Arbeit ist der Arbeitnehmer wieder einzustellen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer von der Wiederaufnahme der Arbeit unverzüglich zu benachrichtigen.
5. Die Betriebszugehörigkeit gilt als nicht unterbrochen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Arbeit ohne schuldhaftes Zögern zum vom Arbeitgeber angegebenen Zeitpunkt wieder aufzunehmen.

§ 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 Tariftundenlohn 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 Tariftlöhne 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-Werker 90%,
Maler- und Lackierer-Helfer 85%.
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 ungelernte 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 Einstiegsgehälter für ungelernte 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 Gehälter nach Nr.3 zugleich Mindestgehälter im Sinne des § 1 Abs. 1 Nr. 1 Arbeitnehmerentgeltgesetz (AentG) für ungelernte 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 des Prüfungsergebnisses an zu zahlen.
2. Ein Arbeitnehmer, dessen Ausbildungsvertragszeit gemäß der Ausbildungsordnung 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 Arbeitsschluss 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 Staubbentwicklung 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-Verbundsystemarbeiten für die eine Stunde pro Tag überschreitende Zeit 10%

g) Arbeiten auf beweglichen Hän-gerüsten oder Arbeiten auf Gerü-sten über einer Höhe von 20 Me-tern über der Erdoberfläche 15%.

h) Maler-Arbeiten, bei denen we-gen gesundheitlicher Gefährdung eine Schutzmaske getragen wer-den muss (z.B. bei Spritzarbeiten, wenn eine Absaugvorrichtung nicht vorhanden ist oder nicht ge-stellt werden kann) 20%

2. Fallen mehrere Erschwerniszuschlä-ge 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, Über-schuhen und Handschuhen 5%

b) Arbeiten wie a), jedoch zusätz-lich mit Atemmaske, mit Filter oder Luftzufuhr durch den Atem-schlauch 15%

c) Arbeiten wie a), jedoch zusätz-lich mit tragbarem Atemgerät (Pressluftatmer) 25%

d) Arbeiten mit Vollschutz 45%

§ 24 Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für die Durchführung des gesetzlichen und be-rufsgenossenschaftlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu sorgen und die notwendige Schutzkleidung zur Verfü-gung zu stellen. Er hat Reinigungsmittel zu liefern und sich beim Auftraggeber und der Bauleitung um die Bereitstel-lung eines Aufenthaltsraumes mit Ver-schlussmöglichkeiten und sanitären Anlagen zu bemühen.

Die vom Arbeitgeber zur Verfügung ge-stellten Werkzeuge müssen sich bei der Übergabe in einem technisch einwand-freien Zustand befinden.

§ 25 Pflichten des Arbeitnehmers

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

Maßgebend sind die einschlägigen Ar-beits- und Verarbeitungsvorschriften. Der Arbeitnehmer hat die zur Verfü-gung gestellten Werkzeuge und Geräte auf einen technisch einwandfreien Zu-stand zu prüfen.

§ 26 Zuschlagspflicht bei Schutzgeräten

Werden Schutzgeräte vom Arbeitgeber gestellt, bleibt die Arbeit trotzdem zu-schlagspflichtig.

§ 27 Fahrtkosten

1. Ein Anspruch auf Fahrtkostenersatz für Fahrten zwischen der Wohnung des Arbeitnehmers und der Arbeitsstelle 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 gefahrener 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 Verkehrsverhältnissen entsprechend behinderungsfreieste 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 Arbeitsversäumnis 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 gefahrenen Kilometer der jeweilige steuerfreie Betrag zu erstatten.
4. Ein Fahrgeldanspruch besteht nicht, wenn eine Beförderung in einem betriebseigenen Kraftfahr-

zeug, 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 4 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 Rücksicht darauf, wie er den Weg zurücklegt, für die Hin- und Rück-

reise 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 Arbeitstage,Samstage gelten nicht als Urlaubstage.
2. Für Arbeitnehmer unter 18 Jahren gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz.
3. Im übrigen gelten, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.
4. Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte richtet sich nach dem Schwerbehindertengesetz.
5. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
6. 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 zusammenhängend zu gewähren und muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden.
2. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem 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 Werktagen) 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 folgen-

den 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 der 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 unverschuldeter Arbeitsversäumnisse bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.

Das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld gemäß § 39 sind vor Antritt des Urlaubs auszuzahlen.

2. Das Urlaubsentgelt und das zusätz-

liche Urlaubsgeld können gefordert und ausbezahlt 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 ausbezahlen.

§ 38 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits unter Einhaltung der nachfolgenden Kündigungsrisen 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 frühestens 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 auszuhän-

digen. 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. bis zu drei Jahren 2 Wochenlöhne, bis zu fünf Jahren 3 Wochenlöhne, nach fünf Jahren 4 Wochenlöhne des vereinbarten Lohnes des Arbeitnehmers.

Der Anspruch entfällt, wenn der Arbeitgeber zugunsten des Arbeitnehmers eine Lebensversicherung abgeschlossen hat.

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 einem Jahr 1 Wochenlohn,

§ 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.
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 verfällt, 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 Arbeitskampfmaßnahmen führen kann, müssen die Vertragsparteien zunächst verhandeln. Während der Dauer dieser Verhandlungen dürfen keine Arbeitskampfmaßnahmen ergriffen werden. Streiks, Aussperrun-

gen oder sonstige Arbeitskampfmaßnahmen 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 1. November 2004 in Kraft. Er kann mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten, erstmals zum 31. Dezember 2007, gekündigt werden.

Saarbrücken, Frankfurt, den 7. November 2007



Foto: Sergei Nizov / Adobe Stock

ÜBERSICHT ÜBER DIE ALLGEMEINVERBINDLICHEN TARIFVERTRÄGE AUF SAARLÄNDISCHER EBENE

(Zwingende Geltung unabhängig von einer beiderseitigen Tarifbindung)

- der Rahmentarifvertrag ist allgemeinverbindlich
- der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen für gewerbliche Arbeitnehmer ist allgemeinverbindlich
- der Tarifvertrag zur Regelung eines Mindestlohnes ist bis zum 31.05.2022 für allgemeinverbindlich erklärt worden (Achtung: Hier gilt zwingend der höhere, bundeseinheitliche TV- Mindestlohn für das Maler- und Lackiererhandwerk)
- der Tarifvertrag über die Ausbildungsvergütung ist allgemeinverbindlich (Achtung: Hier gilt zwingend die gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung; wir raten gemäß Innungsempfehlung nach oben anzupassen)
- es gibt keine Tarifvereinbarungen für Angestellte

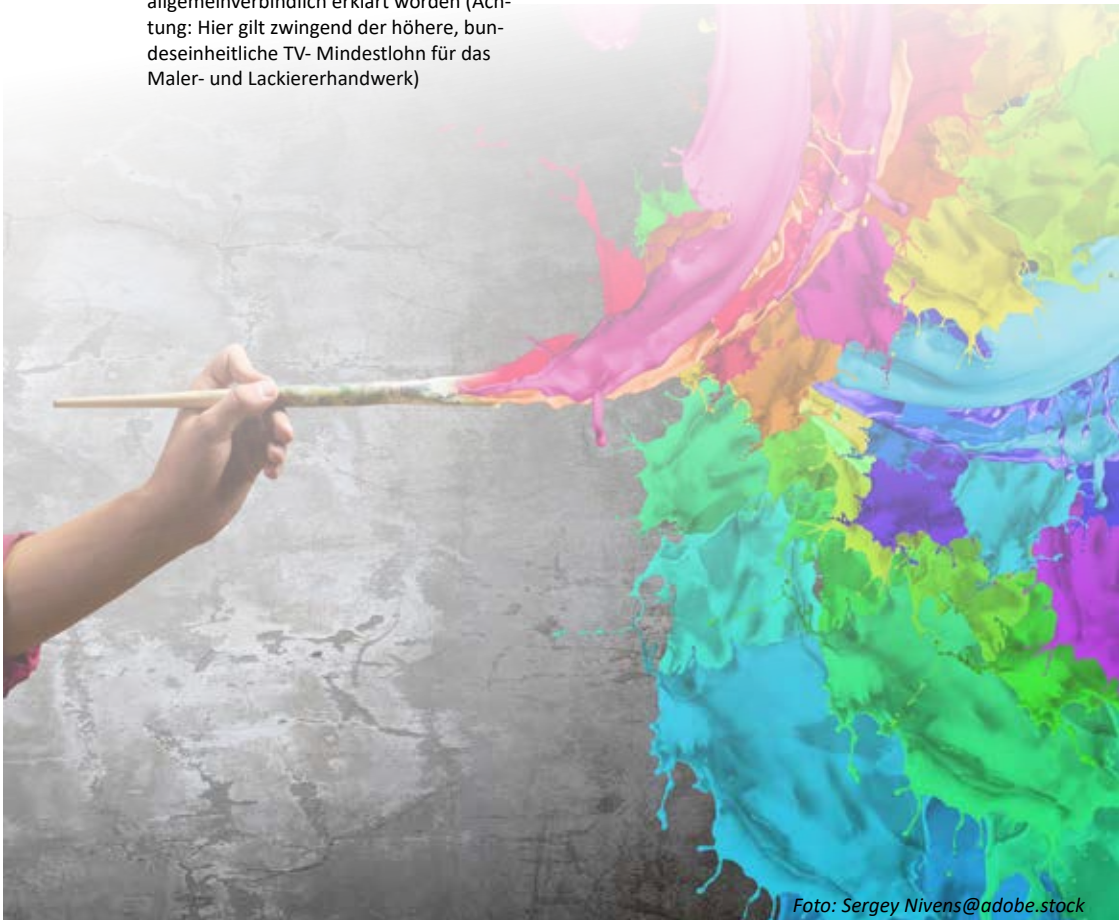


Foto: Sergey Nivens@adobe.stock

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

Überhofer Str. 73, 66346 Püttlingen

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

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

Glückaufing 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

KELTER, Rudolf

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

KNEIP, CHRISTIAN

Hauptstr. 34a, 66346 Püttlingen
Tel. (06806) 309196
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

KREUTZER, Reiner

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

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

MOHR, Claus Dieter

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

M+S 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

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

**KLAUS WAGNER UND CHRISTOPH HOFF-
MANN GdbR**

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

Julius-Kiefer-Str. 109, 66119 Saarbrücken
Tel. (0681) 853747

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

VSV MARKIERUNGS GMBH

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

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

Willi-Graf-Str. 11-13, 66123 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

BOHRMANN, Musaj

Wilandstr. 4, 66359 Bous
Tel. (06832) 9869648

BRAUN, Bernhard

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

COEN, Thomas

Derler Str 116, 66359 Bous
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

FARBELHAFT GMBH

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

GEUSS, Thomas

Mühlenstr. 59, 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

Karlsbrunnerstr. 213, 66333 Völklingen
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 MALERFACHBETRIEB & SANIERUNGS GMBH

Raiffeisenstr. 11, 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

MALERBETRIEB PRIMAS

Weberstr. 15, 66773 Schwalbach
Tel. 0157 75055107

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 Ens Dorf
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

GOUVERNEUR DESIGN GMBH

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

GOUVERNEUR & 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

JAGER, Jörg

Flürchen 49, 66679 Losheim
Tel. (06872) 6684

KLUPSCH, Uwe

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

MAST UND SMO CZER GDBR,

Karl und Georghe Razvan

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

MEYER, Olaf

Im Schneppenbruch 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

STRUPP & SÖHNE GMBH, Willi

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

DEKO-CENTER 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/Hergarten
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

Blandine-Merten-Str. 90, 66701 Beckingen
Tel. (06832) 801821, Fax 801824
Betriebsleiter: Steffen Wunsch

HILGER, Oliver

Leitersweiler Str. 8, 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
ST. WENDEL**

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

Im Hahneck 6, 66620 Nonnweiler
Tel. (06873) 274

HERFERT GMBH, Stefan

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



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 Brucculeri

BURGARDT, Ralf

Im Ruckert 11, 66578 Stennweiler
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

GABRIEL WACH- UND SICHERHEITSGESELLSCHAFT MBH

Schlossstr. 13, 66538 Neunkirchen
Tel. (06821) 8023

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

Industriestr. 5 a, 66583 Spiesen-Elversberg
Tel. (06821) 71483, Fax 71414
Betriebsleiter: MLM Thomas Jung

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

MALWERK UG & CO. KG

Ellenfeldstr. 3, 66538 Neunkirchen
Tel. (06821) 2959880

MMB - MLM Martin Bischof

Wilhemstr. 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

VEIT, Robin

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



SAAR-PFALZ- KREIS

AJAMI, Classic-Car Lackierung

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

BACH, Steffen

Am Butterhügel 1, 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



Sportfotografie Rostam

www.sportfotografie-rostam.de



sportfotografie_rostam



Sportfotografie Rostam

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 Brandenburger/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

MALER LANG, Maximilian Josef

Bezirkstr. 176, 66440 Blieskastel
Tel. (06842) 7476, Fax 7882

LINZ, MARCUS

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

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

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 Schönauf

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

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 Jugenddorf 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

Autoteile 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

Farben 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

Ehrenbachstr. 1, 79780 Stühlingen

Tel. (0774) 573456

Farben KLEIN GmbH

Im Rottfeld 11, 66115 Saarbrücken

Tel. (0681) 948350

Adolf Wagner GmbH

Fachberater Ulrich Kirschhoch

Lindenstr. 6, 35216 Bredenkopf

Tel. 06461 95120

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:

Braun Lacksysteme	42
Brillux GmbH & Co. KG	10
DAW SE	80
IKK Südwest	41
Signal Iduna Gruppe	6
Sparkassenverband Saar	2
Sportfotografie Rostam	75
Wässa & Schuster GmbH & Co. KG	44



**OHNE
KONSERVIERUNGS
MITTEL**

~~LÖSET~~ **EMMISSIONEN**
WEICHMACHER

WOHLFÜHLKLIMA FÜR ALLE!

Wir setzen seit Jahren auf konservierungsmittelfreie Innenprodukte.
Für mehr Ausschreibungssicherheit und ein Plus an Wohngesundheit.



Mehr Informationen unter:



THE POWER OF SURFACE.

