

R A H M E N T A R I F V E R T R A G

**für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk
– Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik –**

vom 27. November 1990

**in der Fassung der Änderungstarifverträge
vom 12. Juni 1992, 08. September 1993, 13. Dezember 1994,
06. Dezember 1995, 02. September 1997, 30. September 1997, 26. Juni 1998,
18. Juni 1999, 26. März 2001, 22. Mai 2002, 13. Juli 2006 und 27. November 2006**

Zwischen dem

**Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks
Fachverband Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik e. V.,
Fritz-Reuter-Straße 1, 50968 Köln**

und der

**Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand,
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main**

wird nachstehender Rahmentarifvertrag geschlossen:

ABSCHNITT I – Geltungsbereich –

§ 1 Geltungsbereich

- 1. Räumlicher Geltungsbereich:**
Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
- 2. Betrieblicher Geltungsbereich:**
Alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.
- 3. Persönlicher Geltungsbereich:**
Alle gewerblichen Arbeitnehmer, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

ABSCHNITT II
– Beginn des Arbeitsverhältnisses –

§ 2
Einstellung

1. Arbeitspapiere

Der Arbeitnehmer hat bei seiner Einstellung die üblichen Arbeitspapiere, zu denen auch

- Unterlagen der tariflichen Sozialkassen des Dachdeckerhandwerks (Beschäftigungsnachweiskarte, Bescheinigung über ausbezahltes Ausfallgeld und erforderlichenfalls der Nachweis von Guthabenstunden des Vorarbeitgebers),
 - Unterlagen über vermögenswirksame Leistungen, Tarifliche Zusatz-Rente,
- dem Arbeitgeber zu übergeben.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Empfangsbescheinigung mit einer Aufstellung der einzelnen vom Arbeitnehmer übergebenen Unterlagen auszuhandigen.

2. Urlaubsbescheinigung

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber zu Beginn des Arbeitsverhältnisses die Urlaubsbescheinigung gemäß § 47 des letzten Arbeitgebers über den im Urlaubsjahr erhaltenen bzw. über den aus dem letzten Urlaubsjahr übertragenen Urlaub vorzulegen.

ABSCHNITT III
– Arbeitszeit / Zeitzuschläge –

§ 3
Arbeitszeit

1. Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Kalenderjahr beträgt 39 Stunden.
2. In der Zeit von der 1. bis zur 17. Kalenderwoche sowie von der 49. Kalenderwoche bis zum Jahresende beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 37,5 Stunden.
In der Zeit von der 18. bis zur 48. Kalenderwoche beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden.
3. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt von der 18. bis zur 48. Kalenderwoche montags bis freitags 8 Stunden, in der übrigen Zeit montags bis freitags 7,5 Stunden.
4. Heiligabend ist lohnzahlungspflichtig. Silvester erfolgt eine unbezahlte Freistellung.

§ 4
Arbeitszeitverteilung / Arbeitszeitausgleich

1. Umverteilung der wöchentlichen Arbeitszeit

Die Wochenarbeitszeit kann nach den betrieblichen Erfordernissen und den jahreszeitlichen Licht- und Witterungsverhältnissen im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat auf die Werktage derselben Woche umverteilt werden.

2. Ausgleich ausfallender Arbeitszeit

Die regelmäßig oder an einzelnen Werktagen ausfallende Arbeitszeit kann durch Verlängerung der Arbeitszeit ohne Mehrarbeitszuschlag an anderen Werktagen innerhalb von drei zusammenhängenden Lohnabrechnungszeiträumen durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat durch Vor- oder Nacharbeit ausgeglichen werden. Für gesetzliche Wochenfeiertage ist eine Arbeitszeit von 7,5 Stunden (Winterarbeitszeit) bzw. von 8 Stunden (Sommerarbeitszeit) maßgeblich.

In der Vereinbarung kann mit Zustimmung des Arbeitnehmers die Übertragung von Plus- und Minusstunden geregelt werden, die durch Abweichung von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entstanden sind.

Für die Lohnabrechnung gilt § 29 Ziff.1.

3. Betriebliche Arbeitszeitverteilung in einem zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum

3.1 Durchführung

3.1.1 Durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung, kann in der Zeit vom 01. Juni bis zum 31. Mai des Folgejahres (Ausgleichszeitraum) eine von der tariflichen Arbeitszeitverteilung abweichende Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage ohne Mehrarbeitszuschlag vereinbart werden, wenn gleichzeitig ein Monatslohn nach § 4 Nr. 3.2 gezahlt wird. Aus dieser Betriebsvereinbarung bzw. der einzelvertraglichen Vereinbarung muss sich ergeben, in welchem Umfang, in welcher Form und mit welcher Ankündigungsfrist die jeweilige werktägliche Arbeitszeit festgelegt wird.

3.1.2 In die Arbeitszeitverteilung darf der Samstag nicht regelmäßig mit einbezogen werden.

3.1.3 Der Arbeitgeber kann innerhalb des Ausgleichszeitraums bis zu 150 Arbeitsstunden vorarbeiten lassen. Die Anzahl, Lage und die Verteilung dieser Arbeitsstunden im Ausgleichszeitraum ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, sofern kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer, festzulegen.

3.2 Monatslohn/regelmäßige monatliche Arbeitszeit

Bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung gemäß § 4 Nr. 3.1 wird während des gesamten Ausgleichszeitraums unabhängig von der tatsächlichen monatlichen Arbeitszeit in den Monaten Mai – November ein Monatslohn in Höhe von 174 Effektivstundenlöhnen und in den Monaten Dezember – April ein Monatslohn in Höhe von 162 Effektivstundenlöhnen gezahlt. Die vorgenannten Stundenzahlen entsprechen zugleich der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit.

3.3 Arbeitszeitkonto (Ausgleichskonto)

3.3.1 Für jeden Arbeitnehmer wird ein individuelles Ausgleichskonto eingerichtet. Auf diesem Ausgleichskonto ist die Differenz zwischen der regelmäßigen mo-

natlichen Arbeitszeit und den tatsächlich geleisteten Stunden für jeden Arbeitnehmer gutzuschreiben bzw. zu belasten. Zeiten, in denen ohne Arbeitsleistung Vergütung oder Vergütungersatz gezahlt wird, bleiben bei der Bestimmung der Plus- und Minusstunden außer Betracht (z. B. Krankheit, Urlaub, Ausfallgeld, Saison-Kurzarbeitergeld). Von der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit sind daher Zeiten abzuziehen, für die Vergütung oder Vergütungersatz ohne Arbeitsleistung gezahlt wurde. Es ist die Arbeitszeit in Abzug zu bringen, die ohne die Arbeitsverhinderung geleistet worden wäre. Bei gesetzlichen Wochenfeiertagen und bei Freistellungstagen gem. § 14 sind für jeden Ausfalltag 8 Stunden, während der Sommerarbeitszeit bzw. 7,5 Stunden in der Winterarbeitszeit abzuziehen. Der so ermittelte Differenzbetrag ist mit der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zu vergleichen und die Differenz in das Arbeitszeitkonto einzustellen.

- 3.3.2 Die monatlichen Plus- und Minusstunden sind neben den saldierten und den kumulierten Gesamt-Gut-bzw. Minusstunden des Arbeitszeitkontos auf der monatlichen Lohnabrechnung gesondert auszuweisen.
- 3.3.3 Das Arbeitszeitguthaben und der dafür einbehaltene Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 150 Stunden überschreiten. Wird ein Guthaben von 150 Stunden erreicht, so ist der Lohn für die darüber hinausgehenden Stunden neben dem Monatslohn auszuzahlen.
- 3.3.4 Auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebener Lohn darf nur zum Ausgleich des Monatslohns, bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall, in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit bei Arbeitsausfall auch aus wirtschaftlichen Gründen, bei Ausscheiden des Arbeitnehmers oder im Todesfall des Arbeitnehmers ausgezahlt werden.
- 3.3.5 Die Meldung der Guthabenstunden an die Lohnausgleichskasse im Dachdeckerhandwerk ist im Sozialkassentarifvertrag geregelt. Wird das Arbeitsverhältnis beendet und nimmt der Arbeitnehmer innerhalb von 10 Werktagen eine Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk wieder auf, ist auf Verlangen des Arbeitnehmers der Bruttoentgeltbetrag nebst dem Arbeitgeberanteil an den Kosten für den Sozialaufwand für die zu diesem Zeitpunkt bestehenden Stundenguthaben mit Ende des Arbeitsverhältnisses an die Kasse zu überweisen. Nimmt der Arbeitnehmer wieder eine Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk auf, erhält der neue Arbeitgeber von der Kasse für die Gewährung der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto eine Entschädigung für die gewährte Freistellung. Um die Arbeitszeitkontenstunden dem Lohn des neuen Arbeitsverhältnisses anzupassen, wird der bei der Kasse hinterlegte Entgeltbetrag durch den aktuellen Bruttolohn geteilt.
- 3.3.6 Das Ausgleichskonto soll nach 12 Monaten ausgeglichen sein. Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes noch ein Zeitguthaben, so sind die dem Guthaben zugrunde liegenden Vorarbeitsstunden und das dafür gutgeschriebene Arbeitsentgelt unter Anrechnung auf das zuschlagsfreie Vorarbeitsvolumen des neuen Ausgleichszeitraumes in diesen zu übertragen.
- 3.4 Absicherung des Ausgleichskontos
 - 3.4.1 Durch den Arbeitgeber ist in geeigneter Weise auf seine Kosten sicherzustellen, dass das Zeitguthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann.

3.4.2 Wird ein Antrag auf Insolvenz gestellt oder liegt ein sonstiges Ereignis i. S. d. Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren vor, wandelt sich das Zeitguthaben des Arbeitnehmers in einen Entgeltanspruch um. Weitere Einzelheiten dazu regelt § 8a des Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk in der jeweils geltenden Fassung.

3.5 Kündigung

In Betrieben ohne Betriebsrat kann die einzelvertragliche Vereinbarung mit einer Frist von zwei Monaten zum Ende des Ausgleichszeitraums gekündigt werden. Die Regelungen des Arbeitsverhältnisses bleiben im Übrigen unberührt.

§ 5

Regelung der täglichen Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beginnt und endet an der zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbarten, bzw. im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bestimmten, Arbeits- oder Sammelstelle.

§ 6

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen werden gemeinsam durch Arbeitgeber und Betriebsrat festgelegt.

§ 7

Nachholen von witterungsbedingten Ausfallstunden

Aus Witterungsgründen in der Zeit vom 1. April bis 31. Oktober ausfallende Arbeitsstunden können im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. wenn ein solcher nicht vorhanden ist, im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, innerhalb der folgenden vierzig Arbeitstage zuschlagspflichtig mit 12,5 % Zuschlag nachgeholt werden.

Dieser Mehrarbeitszuschlag ist für jede witterungsbedingte Nachholstunde zu zahlen.

§ 8

Wöchentliche Arbeitszeit besonderer Arbeitnehmergruppen

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für das Maschinenpersonal darf bis zu 4 Stunden, für Kraftwagenfahrer und Beifahrer bis zu 5 Stunden einschließlich der Vor- und Abschlussarbeit und der Arbeitsbereitschaft zuschlagspflichtig verlängert werden. Außerdem gelten die gesetzlichen Vorschriften.

§ 9

Änderung der täglichen Arbeitszeit aus besonderen Gründen

Bei Arbeiten in betriebsfremden Grundstücken und Räumen muß im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, wenn es vom Arbeitgeber verlangt wird, die Arbeitszeit geändert und den dort geltenden Arbeitszeiten angepaßt und aufgrund sonstiger, den Arbeitsablauf fördernder Bedingungen anders festgelegt werden.

§ 10

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die werktäglich über die regelmäßige Arbeitszeit nach § 3 oder über die wöchentliche Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 1 und/oder die betriebliche Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 2 hinaus geleistet wird. Bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 3 sind die über die monatliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden nach weiterer Maßgabe des § 13 Nr. 1 a) zuschlagspflichtig.

Vorstehendes gilt auch grundsätzlich für die Änderung der täglichen Arbeitszeit aus besonderen Gründen gemäß § 9.

§ 11 Nachtarbeit

Zuschlagspflichtige Nachtarbeit ist die Arbeit, die in der Zeit von 20.00 Uhr bis 5.00 Uhr geleistet wird.

§ 12 Sonn- und Feiertagsarbeit

Die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit (Sonn- und Feiertagsarbeit) ist zuschlagspflichtig. Sie darf nur angeordnet werden, wenn dies unbedingt notwendig ist und der Betriebsrat der Anordnung zugestimmt hat.

§ 13 Zuschläge

1. Die Zuschläge sind aus dem tariflichen Stundenlohn zu berechnen.

Sie betragen:

- | | |
|--|------------|
| a) für Mehrarbeit | 25 v. H., |
| Bei tariflicher Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 3 bleiben die ersten 150 auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebenen Stunden im Ausgleichszeitraum mehrarbeitszuschlagsfrei. Das gleiche gilt für die ersten dreißig nachzuarbeitenden Stunden innerhalb eines Negativsaldos | |
| b) für Nachtarbeit | 20 v. H., |
| c) für Arbeit an Sonn- sowie gesetzlichen Feiertagen, sofern diese auf einen Sonntag fallen | 50 v. H., |
| d) für Arbeit an Feiertagen, sofern diese nicht auf einen Sonntag fallen | 150 v. H., |
| e) für Arbeit am Neujahrstag, am 1. Oster- und 1. Pfingstfeiertag, am 1. Mai und an den Weihnachtsfeiertagen | 200 v. H. |

2. Alle Zuschläge sind einzeln nebeneinander zu gewähren.

ABSCHNITT IV
– Arbeitsfreistellung / Arbeitsausfall –

§ 14
Freistellung aus familiären Gründen

Grundsätzlich wird in Abweichung von § 616 BGB Lohn nur für die wirklich geleistete Arbeitszeit gezahlt.

Hiervon gelten die folgend erschöpfend aufgezählten Ausnahmen, bei denen der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Zahlung seines Tariftundenlohnes für 7,5 Stunden in der Winterarbeitszeit - soweit die Freistellung in der Sommerarbeitszeit erfolgt, für 8 Stunden, im Fall der Arbeitszeitverteilung gemäß § 4 für die Arbeitszeit, die für diesen Tag vorgesehen gewesen wäre -, je Arbeitstag hat:

- | | | |
|----|---|--------------------|
| a) | bei seiner Eheschließung | für 2 Arbeitstage, |
| b) | bei Entbindung der Ehefrau | für 1 Arbeitstag, |
| c) | beim Tode des Ehegatten oder unterhaltsberechtigter Kinder, sofern diese oder der Ehegatte in häuslicher Gemeinschaft mit ihm lebten, einschließlich des Bestattungstages | für 3 Arbeitstage, |
| d) | beim Tode von nicht unterhaltsberechtigten Kindern und Geschwistern, sofern diese mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebten, einschließlich des Bestattungstages | für 2 Arbeitstage, |
| e) | beim Tode von Eltern einschließlich des Bestattungstages | für 2 Arbeitstage, |
| f) | bei Teilnahme an der Bestattung der unter c) und d) genannten Angehörigen, die nicht mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebten, sowie der Groß- und Schwiegereltern | für 1 Arbeitstag, |
| g) | bei schweren Erkrankungen der zur häuslichen Gemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, daß die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist | für 1 Arbeitstag, |
| h) | bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand innerhalb von 2 Jahren (ausgenommen betrieblich veranlasste Wohnungswechsel) | für 1 Arbeitstag. |

§ 15
Freistellung aus besonderen Gründen

1. Der Arbeitnehmer ist für die tatsächlich zur Erledigung der Angelegenheiten benötigte Zeit unter Zahlung seines Tariftundenlohnes in der Winterarbeitszeit für 7,5 Stunden - soweit die Freistellung in die Sommerarbeitszeit fällt, für höchstens 8 Stunden, in den Fällen einer betrieblichen Arbeitszeitverteilung gemäß § 4 höchstens für die Arbeitszeit, die an diesem Tag vorgesehen war - von der Arbeit freizustellen, wenn er
 - a) den Arzt aufsuchen muß und der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist und keine Dauerbehandlung vorliegt, oder wenn er

- b) vor einem Gericht oder einer sonstigen in Ausübung amtlicher Befugnisse tätig werdenden Behörde geladen wird, sofern er keinen Anspruch auf Entschädigung hat und nicht als Beschuldigter, Angeklagter oder Betroffener oder als Partei im Zivilprozeß oder im Verwaltungsverfahren geladen ist.
2. Bei Ausübung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern ist für die notwendig ausfallende Arbeitszeit ohne Anrechnung auf den Urlaub und ohne Fortzahlung des Lohnes Freizeit zu gewähren.

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

§ 16 Mitteilungspflicht bei Arbeitsbefreiung

Der Arbeitnehmer muss bei dem Arbeitgeber um Arbeitsbefreiung nachsuchen.

Ist dies nicht möglich, so hat er den Grund der Verhinderung unverzüglich glaubhaft zu machen, anderenfalls wird der Lohnanspruch verwirkt.

§ 17 Arbeitsausfall aus witterungs- oder wirtschaftlichen Gründen während der Schlechtwetterzeit

1. Wird die Arbeitsleistung in dem Zeitraum vom 1. Dezember bis 31. März (Schlechtwetterzeit) aus zwingenden Witterungsgründen oder aus wirtschaftlichen Gründen unmöglich, so entfällt der Lohnanspruch. Soweit der Lohnausfall in der Schlechtwetterzeit nicht durch die Auflösung von Arbeitszeitguthaben ausgeglichen werden kann, ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit der nächsten Lohnabrechnung das Saison-Kurzarbeitergeld in der gesetzlichen Höhe zu zahlen.
2. Zwingende Witterungsgründe liegen vor, wenn atmosphärische Einwirkungen (insbesondere Regen, Schnee, Frost) oder deren Folgewirkungen so stark oder so nachhaltig sind, dass trotz einfacher Schutzvorkehrungen (insbesondere Tragen von Schutzkleidung, Abdichten der Fenster- und Türöffnungen, Abdecken von Baumaterialien und Baugeräten) die Fortführung der Bauarbeiten technisch unmöglich oder wirtschaftlich unverträglich ist oder den Arbeitnehmern nicht zugemutet werden kann. Der Arbeitsausfall ist nicht ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht, wenn er durch Beachtung der besonderen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an witterungsabhängige Arbeitsplätze auf Baustellen vermieden werden kann.
3. Über Einstellung, Fortsetzung oder Wiederaufnahme der Arbeit entscheidet der Arbeitgeber nach pflichtgemäßem Ermessen und, sofern ein Betriebsrat besteht, nach Beratung mit dem Betriebsrat. Die Arbeitnehmer verbleiben bei Einstellung der Arbeit so lange auf der Baustelle, bis aufgrund der voraussichtlichen Wetterentwicklung die Entscheidung des Arbeitgebers über die Wiederaufnahme oder die endgültige Einstellung der Arbeit getroffen worden ist. Diese Entscheidung ist unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zu treffen. Die Entscheidung über die endgültige Einstellung der Arbeit ist für den gesamten restlichen Arbeitstag bindend.

§ 18
Bezahlung gesetzlicher Wochenfeiertage

Der Lohnausfall für gesetzliche Wochenfeiertage ist auch dann zu vergüten, wenn die Arbeit an diesen Tagen wegen ungünstiger Witterung oder in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit aus wirtschaftlichen Gründen ausgefallen wäre.

§ 19
Tarifstundenlohn

Der Tarifstundenlohn im Sinne der §§ 14 - 18 versteht sich ohne Zuschläge.

Arbeitnehmer, die überwiegend im Leistungslohn (Akkord) arbeiten, erhalten einen Zuschlag von 25 v. H. auf den Tarifstundenlohn.

ABSCHNITT V
– Lohn –

§ 20
Lohngrundlage

Die allgemeine Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen für die im Dachdecker-Handwerk beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden wird von den zentralen Tarifvertragsparteien - auf Arbeitgeberseite gegebenenfalls in Vollmacht ihrer Mitgliedsverbände - getroffen.

Mit dieser Regelung wird insbesondere der Bundesecklohn festgesetzt; er ist der Tarifstundenlohn des Dachdecker-Fachgesellen der Lohngruppe II a).

§ 21
Lohngruppen - Tätigkeitsmerkmale

1. Für die nachstehende Lohngruppeneinteilung sind die jeweils dazugehörigen Tätigkeitsmerkmale maßgebend:

Lohngruppe	Tätigkeitsbezeichnung	Tätigkeitsmerkmale
-------------------	------------------------------	---------------------------

I	Vorarbeiter im Dachdeckerhandwerk	Dies sind Arbeitnehmer, die die fachliche Voraussetzung des Dachdecker-Gesellen erfüllen oder eine gleichzusetzende Qualifikation durch mehrjährige (mindestens 6 Jahre) Tätigkeit im Dachdecker-Handwerk erfüllen und aufgrund besonderer Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen Arbeitsaufträge und Baustellenarbeiten im Rahmen der ihnen vom Arbeitgeber erteilten Aufträge sowie unter Anweisung und Beaufsichtigung nachgeordneter Arbeitnehmer anderer Lohngruppen ausführen.
---	--	--

Aufgabenbereich:

z. B. Anfertigen von Skizzen, Materialdispositionen, Aufmaßvorbereitung, Schreiben von Regie-

und Berichtsblättern, Kenntnis und Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften.

- II a) Dachdecker-Fachgeselle** Dies sind Arbeitnehmer mit bestandener Gesellenprüfung, die danach mindestens 3 Jahre im Dachdecker-Handwerk tätig waren und aufgrund ihrer fachlichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen alle einschlägigen Arbeiten nach Anweisung fachgerecht und nach Planvorgabe selbständig ausführen.
- Aufgabenbereich:**
z. B. Anfertigen von Arbeitsberichten unter Aufgliederung nach Einzelleistungen, bzw. entsprechend dem Leistungsverzeichnis; gegebenenfalls Einweisung von Hilfskräften.
- II b) Dachdecker-Geselle** Dies sind Arbeitnehmer mit bestandener Gesellenprüfung, die im Dachdecker-Handwerk tätig sind und gemäß ihrer Berufsausbildung die einschlägigen Arbeiten fachgerecht nach Anweisung ausführen, nach 18monatiger Tätigkeit als Dachdecker-Junggeselle.
- II c) Dachdecker-Junggeselle** Dies sind Arbeitnehmer in den ersten 18 Monaten nach bestandener Gesellenprüfung, die im Dachdecker-Handwerk tätig sind und gemäß ihrer Berufsausbildung die einschlägigen Arbeiten fachgerecht nach Anweisung ausführen.
- III Dachdecker-Fachhelfer** Dies sind Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung ab dem vollendetem 3. Jahr der Berufszugehörigkeit zum Dachdecker-Handwerk, die einschlägige Arbeiten nach Anweisung ausführen.
- IV Dachdeckerhelfer** Dies sind Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die im Dachdecker-Handwerk einfache Arbeiten nach Anweisung ausführen und bis zum 30.06.1999 eingestellt wurden.
- a) nach vollendetem 18. Lebensjahr - nach 6monatiger Berufszugehörigkeit
 - b) nach vollendetem 18. Lebensjahr – von 3 bis 6monatiger Berufszugehörigkeit
 - c) nach vollendetem 18. Lebensjahr – bis 3monatiger Berufszugehörigkeit
 - d) vor vollendetem 18. Lebensjahr - nach 6monatiger Berufszugehörigkeit
 - e) vor vollendetem 18. Lebensjahr - bis 6monatiger Berufszugehörigkeit

Für Arbeitnehmer, die nach dem 30.06.1999 im Dachdeckerhandwerk eingestellt wurden:

- a) nach vollendetem 20. Lebensjahr - nach 6monatiger Berufszugehörigkeit
 - b) nach vollendetem 20. Lebensjahr – von 3 bis 6monatiger Berufszugehörigkeit
 - c) nach vollendetem 18. Lebensjahr – bis 3monatiger Berufszugehörigkeit
 - d) vor vollendetem 20. Lebensjahr - nach 6monatiger Berufszugehörigkeit
 - e) vor vollendetem 20. Lebensjahr - bis 6monatiger Berufszugehörigkeit
2. Für die Eingruppierung eines Arbeitnehmers sind seine Berufsausbildung bzw. seine Fertigkeiten und Kenntnisse sowie die Art und Dauer seiner überwiegend ausgeübten Tätigkeit maßgebend.

§ 22

Lohnanspruch vor und nach abgeschlossener Berufsausbildung

1. Arbeitnehmer, deren Ausbildungszeit abgelaufen ist und die aus Gründen, die nicht in ihrer Person liegen, die Gesellenprüfung noch nicht ablegen konnten, haben Anspruch auf 90 % des Lohnes der Lohngruppe II b).

Der Unterschiedsbetrag zwischen diesem Lohn und dem ihnen zustehenden Tariflohn der Lohngruppe II b) ist ihnen, wenn sie die Prüfung bestehen, vom Ablauf der Ausbildungsvertragszeit an nachzuzahlen.
2. Wird die Gesellenprüfung erfolgreich vor dem Ende der Ausbildungsvertragszeit abgelegt, so ist der entsprechende Lohn mit dem auf die Gesellenprüfung folgenden Tag an zu zahlen. Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Bestehen der Gesellenprüfung.

§ 23

Minderentlohnung

Der Lohn eines Arbeitnehmers, der in seiner Leistungsfähigkeit beeinträchtigt ist und dessen Leistung ständig den an einen Arbeitnehmer normaler Leistungsfähigkeit zu stellenden Anforderungen nicht entspricht, kann nach dem Grad seiner Minderleistung untertariflich entlohnt werden.

Die Höhe seines Lohnes ist in Gegenwart und nach Anhörung des Betriebsrates, auf Wunsch eines Vertragsteiles auch von Vertretern der Landesorganisationen der Tarifvertragsparteien, zu vereinbaren. Die Vereinbarung bedarf der Schriftform und der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

§ 24 Lohn bei Auswärtsbeschäftigung

Es gilt der Lohn der Arbeitsstelle. Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer behalten den Anspruch auf den Tariflohn der Arbeitsstelle, auf der sie zuerst nach ihrer Einstellung gearbeitet haben, wenn der Lohn der Arbeitsstelle niedriger ist.

Ist der Lohn der auswärtigen Arbeitsstelle höher, so haben sie Anspruch auf diesen Tariflohn, solange sie auf dieser Arbeitsstelle arbeiten.

§ 25 Übergang von Leistungslohn auf Zeitlohn

Arbeitnehmer, die für die Arbeit im Leistungslohn eingestellt sind und in der Regel im Leistungslohn arbeiten, haben, wenn ihnen Arbeit im Zeitlohn zugewiesen wird, keinen Anspruch auf Zahlung des Leistungslohnes.

Dadurch wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 des Betriebsverfassungsgesetzes nicht berührt.

§ 26 Lohnzeitraum

Die Lohnperiode ist in der Regel der Kalendermonat, wenn nichts anderes im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vereinbart worden ist.

§ 27 Bargeldlose Lohnzahlung

Der Arbeitslohn wird grundsätzlich im Einvernehmen mit dem Betriebsrat monatlich bargeldlos gezahlt. In diesem Falle ist der Lohn auf das von dem Arbeitnehmer benannte Konto so rechtzeitig zu überweisen, daß der Arbeitnehmer spätestens am 10. Werktag des folgenden Monats über den überwiesenen Betrag verfügen kann.

Zugleich ist der Arbeitnehmer von der Überweisung und der Höhe des überwiesenen Betrages (z. B. durch Aushändigung einer Überweisungsdurchschrift) zu unterrichten.

Abschlagszahlungen können für bestimmte Zeiträume vereinbart werden. Die Abschlagszahlung muß etwa 90 v. H. des Nettolohnes betragen, den der Arbeitnehmer in dem Zeitraum verdient hat, für den die Abschlagszahlung geleistet wird.

§ 28 Art und Zeitpunkt der Lohnzahlung bei Barzahlung

1. Ist eine Barzahlung des Lohnes vereinbart worden, so ist dieser während oder unmittelbar nach dem Ende der Arbeitszeit auszuzahlen.

Wird der Lohn später als eine halbe Stunde nach Arbeitsschluß gezahlt und hat der Arbeitgeber die Verspätung zu vertreten, so hat er für jede angefangene Stunde, um die sich die Auszahlung verzögert, dem Arbeitnehmer den vollen Lohn zu zahlen.

2. Erkrankten Arbeitnehmern ist der Lohn auf Verlangen unverzüglich zu übersenden.

§ 29 Lohnabrechnung

1. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer eine schriftliche Abrechnung über Lohn, Zulagen und Abzüge bis spätestens am 10. Werktag nach Abschluß der Lohnperiode zu übergeben.

Bei einer Arbeitszeitverteilung nach § 4 Ziff. 2 sind dem Arbeitnehmer in der Lohnabrechnung darüber hinaus seine saldierten Arbeitsstunden mitzuteilen. Im Falle der betrieblichen Arbeitszeitverteilung gemäß § 4 Nr. 3 ist § 4 Nr. 3.3 Abs. 2 zu beachten.

2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, zwei Tage nach Abschluss der Lohnperiode dem Arbeitgeber die Unterlagen für die Lohnabrechnung auszuhändigen.
3. Werden Abschlagszahlungen geleistet, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Abschlagsaufstellung zu übergeben, aus der die Zahl der Arbeitsstunden hervorgeht, die der Arbeitnehmer in der Zeit geleistet hat, für die die Abschlagszahlung geleistet wird; dies gilt nicht für den Fall bargeldloser Zahlung.

§ 30 Leistungslohn

1. Wird der Arbeitnehmer im Leistungslohn beschäftigt, so hat der Arbeitgeber monatlich eine Abschlagszahlung zu leisten, deren Höhe mindestens dem Zeitlohn entspricht.
2. Die endgültige Abrechnung (§ 29) ist dem Arbeitnehmer spätestens 2 Wochen nach Fertigstellung der Arbeit zu übergeben.

Wird der Arbeitnehmer mit der Fertigstellung der Arbeit länger als einen Monat beschäftigt, so ist ihm monatlich eine Zwischenabrechnung über die geleisteten Arbeiten und Abschlagszahlungen zu übergeben.

3. Bei Arbeiten im Leistungslohn ist dem Arbeitnehmer der Tariflohn seiner Lohngruppe garantiert.

§ 31 Verbot der Abgeltung; Abtretung von Lohnansprüchen

1. Die Abgeltung von Zuschlägen und Zulagen, wie Wegegelder und Auslösungen, durch erhöhten Lohn oder Leistungs- oder Akkordwerte ist unzulässig.
2. Die Abtretung und Verpfändung von Lohnansprüchen ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

§ 32 (aufgehoben)

ABSCHNITT VI
– Erschwerte Arbeit –

§ 33
Erschwerniszuschläge

1. Jeder Arbeitnehmer hat für die Zeit, in der er einen Dachdeckerfahrstuhl anbringt, im Fahrstuhl arbeitet und den Fahrstuhl wieder entfernt, einen Anspruch auf einen Zuschlag von 50 v. H. auf den Tarifstundenlohn.
2. Außer bei den in Ziffer 1 genannten Fällen ist ein Zuschlag von 50 v. H. auch dann zu zahlen, wenn durch die Art der Arbeiten eine vergleichbare Erschwernis gegeben ist.
3. Die Höhe eines Bauwerkes gilt im Dachdeckerhandwerk nicht als besondere Erschwernis im Sinne der Zuschlagspflicht.
4. Für eine nicht berufsspezifische Arbeit kann ein Zuschlag vereinbart werden, sofern diese Arbeit mit einer außergewöhnlichen Erschwernis verbunden ist.
5. Anspruch auf einen Erschwerniszuschlag in Höhe von 20 v. H. seines Tarifstundenlohnes hat der Arbeitnehmer bei Arbeiten, bei denen das Tragen einer Schutzmaske aus Gründen des Gesundheitsschutzes erforderlich ist oder aufgrund einschlägiger Unfallverhütungsvorschriften vorgeschrieben ist;
Anspruch auf 10 v. H. hat er beim Tragen eines Schutzanzuges.
Beim Tragen von Schutzanzug und Schutzmaske ist der Erschwerniszuschlag in Höhe von 20 v. H. zu gewähren.
6. Der Anspruch auf vorstehende Zuschläge setzt voraus, daß der Arbeitnehmer die einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften einhält und die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Schutzausrüstungen bzw. Schutzeinrichtungen trägt bzw. anwendet.

ABSCHNITT VII
– Auswärtsbeschäftigung –

§ 34
Auswärtige Arbeitsstellen

1. Wenn nichts anderes vereinbart ist, kann der Arbeitgeber bestimmen, wo der Arbeitnehmer beschäftigt wird.

Er ist insbesondere berechtigt, den Arbeitnehmer auch an einer auswärtigen Arbeitsstelle zu beschäftigen.
2. Auswärts beschäftigt ist, wer auf einer Arbeitsstelle außerhalb der Gemeinde tätig ist, in der sich der Betriebssitz befindet.
3. Als Betriebssitz gilt der Ort des Geschäftsbetriebes. Niederlassungen innerhalb des Geltungsbereiches dieses Tarifvertrages, sofern sie alle gewerblichen Voraussetzungen erfüllen, gelten als Betriebssitz.

§ 35

Auswärtsbeschäftigung bei täglicher Rückkehr

1. Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer, die täglich zu ihrem Wohnort zurückkehren, haben Anspruch auf Erstattung des anfallenden Fahrgeldes sowie der durch die Auswärtsbeschäftigung bedingten höheren Kosten, im Rahmen der steuerlichen Freibeträge bis zu deren Obergrenze.

Diese Erstattungsleistungen werden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Betriebsrat vereinbart.

Soweit die gewährten Fahrtkostenabgeltungen zu versteuern sind, hat der Arbeitgeber von der Möglichkeit der Pauschalversteuerung nach § 40 Abs. 2 EStG Gebrauch zu machen; eine Überwälzung der entrichteten Steuer auf den Arbeitnehmer ist unwirksam. Dies gilt auch, soweit eine kostenlose Beförderung (Ziff. 4) als Sachbezug zu versteuern ist.

2. Die tägliche Rückkehr zum Wohnort ist zumutbar, wenn der Zeitaufwand für den Weg von der Mitte des Wohnortes zur Baustelle bei Benutzung des zeitlich günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels nicht mehr als 1 Stunde beträgt.
3. Legt der Arbeitnehmer, obschon die tägliche Rückkehr nicht mehr zumutbar ist, den Weg zurück, so wird ihm der über 1 Stunde hinaus anfallende Zeitaufwand mit dem Tarifstundenlohn ohne Zuschlag vergütet.
4. Ein Anspruch auf Fahrgelderstattung besteht dann nicht, wenn die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung auf einem für die Personenbeförderung zugelassenen Fahrzeug des Arbeitgebers gegeben wird.
5. Für die Berücksichtigung besonderer örtlicher Verhältnisse können die zuständigen Tarifvertragsparteien hinsichtlich der Berechnung der Entfernungen regional besondere Bestimmungen vereinbaren.

§ 36

Auswärtsbeschäftigung ohne tägliche Rückkehr

1. Anspruch und Höhe der Auslösung

Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsstelle so weit von ihrem Wohnort entfernt ist, daß ihnen die tägliche Rückkehr von der Baustelle zum Wohnort nicht zumutbar ist, haben für jeden Kalendertag, an dem sie wegen der Auswärtsbeschäftigung einen getrennten Haushalt führen müssen, Anspruch auf Auslösung in Höhe des 3fachen Stundenlohnes der Lohngruppe II a).

2. Entfall des Auslösungsanspruches

Der Anspruch auf Auslösung entfällt

- a) bei ambulanter Behandlung nach 7 Tagen,
- b) während eines Krankenhausaufenthaltes mit Ausnahme des Tages der Aufnahme,
- c) für die Tage, an denen der Arbeitnehmer ganz oder teilweise die Arbeit schuldhaft versäumt,
- d) während des Urlaubs.

Bei einem Krankenhausaufenthalt sind jedoch dem Arbeitnehmer, wenn er seine Unterkunft aufrechterhält, die Unterkunftskosten bis zur Dauer von 14 Tagen, höchstens jedoch bis zu einem ½ Tariftundenlohn der Lohngruppe II a) kalendertäglich weiter zu zahlen.

3. Reisekosten- und Reisezeitvergütung

Ein auswärts beschäftigter Arbeitnehmer, dem die tägliche Rückkehr zum Wohnort nicht zumutbar ist, hat Anspruch auf Zahlung der Reisekosten vom Wohnort zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück sowie auf Vergütung seines Tariftundenlohnes ohne Zuschlag für die erforderliche Reisezeit.

Dies gilt auch, wenn er vom Betrieb oder von einer anderen auswärtigen Arbeitsstelle aus auf einer auswärtigen Arbeitsstelle eingesetzt wird.

Der Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer fristlos entlassen wird oder ohne Einhaltung der Kündigungsfrist aus dem Betrieb ausscheidet.

4. Fahrtkostenerstattung

Die Höhe einer Fahrtkostenerstattung richtet sich nach dem jeweiligen günstigsten Tarif öffentlicher Verkehrsmittel. Dies gilt auch für die notwendige Gepäckbeförderung.

§ 37

Wochenendheimfahrten

1. Ein Arbeitnehmer, dem eine Auslösung zu zahlen ist, hat nach Ablauf von 2 Wochen und jeweils nach Ablauf weiterer 2 Wochen einer ununterbrochenen Tätigkeit auf einer oder mehreren Baustellen des Betriebes Anspruch auf freie Wochenendheimfahrt zu seinem Wohnort und zurück zur Baustelle.
2. Der Arbeitgeber hat die Fahrtkosten zu bezahlen und den Arbeitnehmer unter Fortfall des Lohnes gemäß nachfolgender Staffelung von der Arbeitsleistung freizustellen:
 - a) bei einer Entfernung bis zu 100 km an 1 Arbeitstag,
 - b) bei einer Entfernung bis zu 250 km an 2 Arbeitstagen,
 - c) bei einer Entfernung von mehr als 250 km an 3 Arbeitstagen.
3. Die Fahrtkostenbezahlung entfällt, wenn die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung auf einem für die Personenbeförderung zugelassenen Fahrzeug des Arbeitgebers gegeben wird.

ABSCHNITT VIII

– Urlaub –

§ 38

Urlaubsdauer

1. Der Jahresurlaub beträgt:
 - a) für Arbeitnehmer vor vollendetem 18. Lebensjahr 25 Arbeitstage,

- | | |
|---|-----------------|
| b) für Arbeitnehmer nach vollendetem 18. Lebensjahr | 27 Arbeitstage, |
| c) für Arbeitnehmer nach dem vollendetem 30. Lebensjahr | 30 Arbeitstage. |
| d) Schwerbehinderte im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen erhalten jeweils einen zusätzlichen Urlaub nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen. | |

Samstage gelten nicht als Arbeitstage.

2. Soweit in gesetzlichen Bestimmungen eine längere Urlaubsdauer festgelegt ist, gelten diese Bestimmungen.
3. Der Arbeitnehmer hat einen Teilurlaub von mindestens 1/3 seines Jahresurlaubs in den Monaten Januar, Februar, März oder Dezember des Kalenderjahres zu nehmen (Winterurlaub), wobei der Anspruch auf eine zusammenhängende Gewährung des gesetzlichen Mindesturlaubs nach dem Bundesurlaubsgesetz nicht berührt werden darf; die Teilurlaubsregelung nach vorstehender Maßgabe bedarf einer betrieblichen Regelung unter Mitbestimmung des Betriebsrates.
4. Der Arbeitnehmeranteil an der Winterbeschäftigungsumlage (2,5 % der umlagefähigen Bruttoarbeitsentgelte der gewerblichen Arbeitnehmer) beträgt nach der Winterbeschäftigungs-Verordnung 0,8 %. Er wird finanziert durch die Einbringung von zwei Urlaubstagen des Jahresurlaubs oder nach betrieblicher Vereinbarung durch Abzug vom Lohn.

Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr über bestanden, sind in diesem Falle dem Arbeitnehmer nach jeweils drei Monaten des bestehenden Arbeitsverhältnisses 0,5 Urlaubstage anzurechnen.

§ 39 Wartezeit

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach 6monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

§ 40 Urlaubsjahr

1. Für das Lebensalter und die Betriebszugehörigkeit ist der 1. Januar des Urlaubsjahres maßgebend.
2. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

§ 41 Teilurlaub

Beginnt und/oder endet das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers zum Betrieb innerhalb des Urlaubsjahres, so steht ihm ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden Monat zu, in dem das Arbeitsverhältnis wenigstens 12 Arbeitstage bestand.

Arbeitnehmer, die nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres ausscheiden, behalten ihren gesetzlichen Mindest-Jahresurlaubsanspruch.

§ 42 Urlaubsantritt

1. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist vom Arbeitgeber, unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers und der Bedürfnisse des Betriebes unter Beachtung des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates, festzulegen.
2. Zur besseren Berücksichtigung der sozialen Belange der Arbeitnehmer und der betrieblichen Erfordernisse kann unter Beachtung des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates ein betrieblicher Urlaubsplan erstellt werden.

§ 43 Höhe und Berechnung des Urlaubsentgelts

1. Das für jeden Urlaubstag zu zahlende Urlaubsentgelt ist folgendermaßen zu errechnen:

Der Bruttolohn der letzten abgerechneten 6 Monate vor Urlaubsantritt wird durch die Zahl 130 (Divisor) geteilt.
2. Bei kürzerer Betriebszugehörigkeit als 6 Monate beträgt der Divisor 22 je Monat.
3. Unverschuldete Fehltage, wie Krankheitstage außerhalb des gesetzlichen Lohnfortzahlungszeitraumes, Schlechtwetter- oder Kurzarbeitszeiten, witterungsbedingte Ausfallzeiten usw. mindern den Divisor und sind jeweils von der Zahl 130 bzw. 22 (Divisor) abzuziehen; selbstverschuldete Fehltage („Bummeltage“) mindern den Divisor nicht.
4. „Bruttolohn“ im Sinne der vorstehenden Ziffern ist
 - a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte oder die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG versteuert werden,
 - b) der nach §§ 40 a und 40 b EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn mit Ausnahme des Beitrages für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer (§ 7 Nrn. 1 und 5 des Tarifvertrages über das Verfahren für den Lohnausgleich, die Zusatzversorgung und den Beitragseinzug für die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk) sowie des Beitrages für die tarifliche Zusatzversorgung der Dienstpflichtigen (§ 5 Nr. 1 des Tarifvertrages über das Verfahren für die Zusatzversorgung der Dienstpflichtigen im Dachdeckerhandwerk) sowie des Beitrages zu einer Gruppenunfallversicherung,
 - c) der nach § 3 Nr. 39 EStG bei geringfügiger Beschäftigung steuerfreie Bruttoarbeitslohn.

Das zusätzliche Urlaubsgeld nach § 44 und das Ausfallgeld nach dem TV Beschäftigungsförderung gehören nicht zum Bruttolohn.

§ 44 Zusätzliches Urlaubsgeld

Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes in Höhe von 25 % des Urlaubsentgelts nach § 43.

§ 45

Rückforderung überbezahlter Urlaubsvergütung

Scheidet ein Arbeitnehmer aufgrund eigener Kündigung innerhalb von 4 Wochen nach Urlaubsende aus dem Arbeitsverhältnis aus und hat er bis zu diesem Zeitpunkt mehr Urlaub erhalten, als ihm nach §§ 38 und 41 im Kalenderjahr zusteht, so bleibt die Urlaubsvergütung für den gesetzlichen Urlaubsanspruch unberührt.

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber in dieser Frist einen Rückforderungsanspruch. Er kann mit restlichen Lohnforderungen des Arbeitnehmers unter Beachtung der Pfändungsfreigrenzen aufgerechnet werden.

§ 46

Fälligkeit und Abgeltung der Urlaubsvergütung

1. Das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld werden fällig, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub antritt oder aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet bzw. wenn der Arbeitnehmer verstirbt. Im letzteren Falle haben die Hinterbliebenen ihre Erbberchtigung nachzuweisen.
2. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er von dem Arbeitgeber, bei dem der Urlaub im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis fällig gewesen wäre, durch Auszahlung des Urlaubsentgelts und des zusätzlichen Urlaubsgeldes abzugelten.

§ 47

Urlaubsbescheinigung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Urlaubsjahr gewährten Urlaub auszuhändigen.

§ 48

Verfall und Übertragung von Urlaubsansprüchen

Der Urlaubsanspruch verfällt am 31. März des nächsten Jahres, es sei denn, er wird im beiderseitigen Einvernehmen der Parteien des Arbeitsverhältnisses mit schriftlicher Bestätigung weiter übertragen, längstens jedoch bis zum 31. Dezember.

ABSCHNITT IX

– Beendigung des Arbeitsverhältnisses –

§ 49

Kündigungsfristen

1. Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen des § 622 BGB.
2. Davon abweichend kann das Arbeitsverhältnis am Tag der Arbeitsaufnahme und an den beiden folgenden Arbeitstagen beiderseitig mit einer vierstündigen Frist zum Schluß des Arbeitstages gekündigt werden.

3. Darüber hinaus kann das Arbeitsverhältnis bis zu einer Beschäftigungsdauer von drei Jahren beiderseitig mit einer Frist von 12 Werktagen gekündigt werden.

§ 50

Kündigung wegen ungünstiger Witterung

Das Arbeitsverhältnis kann in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. März (Schlechtwetterzeit) nicht aus witterungsbedingten Gründen gekündigt werden.

§ 51

Kündigung wegen Schwarzarbeit

Ein Arbeitnehmer, der trotz schriftlicher Verwarnung Schwarzarbeit leistet, kann ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden.

§ 52

Freistellung zur Arbeitssuche

Nach der Kündigung durch den Arbeitgeber hat dieser dem Arbeitnehmer auf Verlangen die zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle erforderliche Zeit, längstens jedoch 2 Stunden, unter Fortzahlung des Lohnes zu gewähren. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer nachzuweisen, daß er diese Zeit für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle verwendet hat.

Im übrigen bleibt der Freistellungsanspruch gemäß § 629 BGB unberührt.

§ 53

Aushändigung von Restlohn und Arbeitspapieren

1. Bei ordnungsgemäßer Lösung des Arbeitsverhältnisses sowie bei Lösung aus wichtigem Grund hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bis zum Schluß der Arbeitszeit des letzten Arbeitstages an der Arbeitsstelle alle Arbeitspapiere auszuhändigen und den Restlohn auszuzahlen.
2. Soweit die Aushändigung der Arbeitspapiere ausnahmsweise nicht möglich ist, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über die einbehaltenen Arbeitspapiere auszustellen, die alle für die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses erforderlichen Angaben enthält.
3. In den Fällen, in denen die ordnungsgemäße Aushändigung der Arbeitspapiere oder die Bescheinigung ihrer Zurückbehaltung gemäß Ziff. 2 durch Verschulden des Arbeitgebers unterbleibt, ist der Lohn bis zur Aushändigung der Arbeitspapiere weiter zu zahlen, sofern dem Arbeitnehmer nachweislich ein Lohnausfall ohne sein eigenes Verschulden entstanden ist.

ABSCHNITT X
– Ausschlussfristen –

§ 54
Ausschlussfristen

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.
2. Lehnt die Gegenpartei den schriftlich geltend gemachten Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers, die während eines anhängigen Kündigungsschutzverfahrens fällig werden und von seinem Ausgang abhängen. Für diese Ansprüche beginnt die Verfallfrist von 2 Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.
3. Die Ziffern 1 und 2 gelten nicht für Ansprüche auf Guthabenstunden aus Arbeitszeitkonten für die Schlechtwetterzeit und solchen, die mit ihnen im Zusammenhang stehen.

ABSCHNITT XI
–Schiedsregelung bei Auslegungstreitigkeiten –

§ 55
Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit

Für den Fall, daß zwischen den Tarifvertragsparteien oder ihrer Landesorganisationen ein Streitfall über die Auslegung der Bestimmungen dieses Rahmentarifvertrages oder eines anderen zwischen ihnen oder zwischen den Landesorganisationen der Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifvertrages entsteht, hat darüber zunächst ein Schiedsgericht der Tarifvertragsparteien unter Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit zu entscheiden.

§ 56
Schiedsgerichte

Schiedsgericht sind die Tarifämter und das Haupttarifamt.

Die Tarifämter sind von den Landesorganisationen der Tarifvertragsparteien, das Haupttarifamt von den Tarifvertragsparteien dieses Rahmentarifvertrages nach Maßgabe der Bestimmungen der tariflichen Schiedsordnung der Tarifvertragsparteien zu bilden und zu unterhalten.

§ 57
Schiedsordnung

Von den Tarifvertragsparteien dieses Tarifvertrages wird eine Schiedsordnung vereinbart, nach deren Bestimmungen die Behandlung von Auslegungsstreitigkeiten gemäß § 55 in den Schiedsgerichten nach § 56 dieses Tarifvertrages vorzunehmen ist.

ABSCHNITT XII
– Einhaltung des Vertrages –

§ 58
Durchführungspflicht

Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, sich für die Durchführung und Einhaltung dieses Rahmentarifvertrages und der in Zusammenhang mit diesem Rahmentarifvertrag abgeschlossenen Tarifverträge einzusetzen.

§ 59
Einhaltungsgebot

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, mit anderen Organisationen oder einzelnen Arbeitgebern keine Tarifverträge zu vereinbaren, die von diesem Rahmentarifvertrag inhaltlich abweichen.

ABSCHNITT XIII
– Geltungsdauer –

§ 60
Inkrafttreten und Beendigung

Dieser Rahmentarifvertrag tritt am 1. Januar 1991 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum 31. Mai, erstmals zum 31. Mai 2007 gekündigt werden. Nach diesem Datum beträgt die Kündigungsfrist einen Monat zum Monatsende.

Köln / Frankfurt am Main,	den 27. November 1990
Frankfurt am Main,	den 12. Juni 1992
Frankfurt am Main,	den 08. September 1993
Wiesbaden,	den 13. Dezember 1994
Köln / Frankfurt am Main,	den 06. Dezember 1995
Köln / Frankfurt am Main,	den 02. September 1997
Köln / Frankfurt am Main,	den 30. September 1997
Wiesbaden,	den 26. Juni 1998
Wiesbaden,	den 18. Juni 1999
Wiesbaden,	den 26. März 2001
Wiesbaden,	den 22. Mai 2002
Frankfurt am Main / Köln,	den 13. Juli 2006
Frankfurt am Main / Köln,	den 27. November 2006

Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks
Fachverband Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik e. V.,
Fritz-Reuter-Straße 1, 50968 Köln

Karl-Heinz Schneider

Detlef Stauch

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand,
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main

Klaus WieseHügel

Rolf Steinmann

Bemerkung:

Der Änderungstarifvertrag vom 12.06.1992 trat am 01.07.1992 in Kraft.

Die Tarifvereinbarung vom 08.09.1993 trat am 01.09.1993 in Kraft.

Der Änderungstarifvertrag vom 13.12.1994 trat am 01.01.1995 in Kraft.

Der Änderungstarifvertrag vom 06.12.1995 trat am 01.01.1996 unter der Voraussetzung in Kraft, daß das Arbeitsförderungsgesetz mit Wirkung vom 01.01.1996 dahingehend geändert wurde, daß (Wortlaut des ÄTV)

1. Arbeitern, die in Betrieben des Dachdeckerhandwerks bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall in der Zeit vom 1. Januar bis 31. März und vom 1. November bis 31. Dezember (Schlechtwetterzeit) eine Lohnersatzleistung gewährt wird, wenn in dieser Zeit das Arbeitsverhältnis nicht aus Witterungsgründen gekündigt werden kann und bei Arbeitsausfall für mindestens 150 Ausfallstunden ein tariflicher Anspruch auf Zahlung eines Betrages in Höhe von 75 v.H. des durchschnittlichen Arbeitsentgelts besteht;

2. ein Wintergeld in Höhe von 2,- DM für jede in der Zeit vom 15. Dezember bis zum Ende des Monats Februar geleistete Arbeitsstunde, höchstens jedoch für die regelmäßige tarifliche bzw. betriebsübliche Arbeitszeit und

3. ein Wintergeld in gleicher Höhe als Zuschuß zu dem tariflichen Überbrückungsgeld für die in der Schlechtwetterzeit aus Witterungsgründen ausgefallenen Arbeitsstunden gewährt wird.

Der Änderungstarifvertrag vom 02.09.1997 trat am 01.10.1997 (Wortlaut des ÄTV) frühestens mit Beginn der Allgemeinverbindlichkeit) in Kraft.

Tritt der Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Dachdecker-Handwerk - Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik - im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland außer Kraft, so erhält die Lohngruppe IV in § 21 Ziff. 1 des Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk - Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik - die bis zum 30. September 1997 gültige Fassung.

Der Änderungstarifvertrag vom 30.09.1997 trat am 01.10.1997 in Kraft.

Der Änderungstarifvertrag vom 26.06.1998 trat am 01.07.1998 in Kraft.

Der Änderungstarifvertrag vom 18.06.1999 trat am 01.07.1999 in Kraft.

Der Änderungstarifvertrag vom 26.03.2001 trat am 01.01.2001 in Kraft

und mit ihm gleichzeitig die Änderungstarifverträge vom 28.06.2000 und 30.01.2001 außer Kraft.

Der Änderungstarifvertrag vom 22. Mai 2002 trat am 01.06.2002 in Kraft

(Bemerkung: Das Rubrum des ÄTV und das der in 2004 gelieferten Zusammenfassung wurde aufgrund der außer Kraft getretenen Änderungstarifverträge vom 28.06.2000 und 30.01.2001 nachträglich bereinigt).

Der Änderungstarifvertrag vom 13. Juli 2006 trat am 01. August 2006 in Kraft.