



**Maler- und Lackiererinnung
des Saarlandes**



Wichtige Informationen im Überblick



Innovativ - Kreativ - Aktuell
2019/20

www.malerinnung-saar.de



Entscheiden ist einfach.



[sparkasse.de](https://www.sparkasse.de)

Weil die Sparkasse
verantwortungsvoll mit
einem Kredit helfen kann.

Sparkassen-Privatkredit.

 Finanzgruppe

Sparkassen SaarLB LBS
SAARLAND Versicherungen



Vorwort des Landesinnungsmeisters	4 - 5
Vorwort des Geschäftsführers	6 - 7
Zur Person	8
Leistungen für Mitglieder	9
Die Innung intern	10 - 11
Vereidigte Sachverständige	11
Die Ausschüsse	12 - 13
Rechtsberatung	14
Aktuelle Rechtsprechung	15 - 27
Änderungen in der VOB	28 - 29
Mindestlohn Maler	30
Lohntabelle	31 - 32
Lohnfortzahlung	33
Kündigungsfristen / Schlechtwetterkündigung.....	34 - 37
Aus- und Fortbildung	38 - 44
Fahrzeuglackierer	45 - 47
Technik	48 - 52
Marketing	53 - 54
Mitgliederversammlung 2019.....	55
Maler- und Lackierertreff	56 - 57
Messe Farbe	58
Rahmentarifvertrag	59 - 77
Mitgliederverzeichnis	78 - 90

Impressum:

Herausgeber:	Maler- und Lackiererinnung des Saarlandes	Fotos:	Maler- und Lackiererinnung, Fotolia/Adobe Stock Design (Titelseite: joanna wnuck), AGV Bau Saar
Verantwortlich i.S.d.P. für den Inhalt:	Christian Pfennig und Claus Weyers	Druck:	Werbedruck - Klischat Offsetdruckerei GmbH, Neunkirchen
Redaktion, Konzept und Design:	Kirsten Schilt		

DAS MALER- UND LACKIERERHAND- WERK WIRD DIGITAL

**LANDESINNUNGSMEISTER
CHRISTIAN PFENNIG**

Sehr geehrte Kolleginnen,
sehr geehrte Kollegen,

die Zukunft ist online. Das Maler- und Lackiererhandwerk ist zunehmend online. Ist Ihr Betrieb auch schon dabei? Gemeint ist nicht die eigene Homepage.

Die setzt der Kunde voraus. Vielmehr spreche ich von den vielen Möglichkeiten, die technisch umsetzbar sind und unser Arbeiten Schritt für Schritt revolutionieren.

Die Digitalisierung ist bereits in viele Bereiche unseres Lebens vorgedrungen. Neue digitale Technologien beeinflussen die Art und Weise, wie wir uns informieren und miteinander kommunizieren. Auch die Bedürfnisse und das Konsumverhalten der Kunden werden zunehmend durch die Digitalisierung verändert.

Der Kunde von heute nutzt ganz selbstverständlich digitale Alltagshelfer.

Immer mehr Produkte und Dienstleistungen sucht und bezieht er bequem online.

Dabei erwartet er einen grenzenlosen



Zugang zu maßgeschneiderten Produkten und Dienstleistungen, hohe Verfügbarkeit und individuelle Unterstützung sowie die schnelle und anwenderfreundliche Lösung seines Problems.

Digitalisierte Branchen bringen häufig neue Wettbewerber, veränderte Wertschöpfungsketten und Margen hervor. So entsteht ein neuer Wettbewerbsdruck für traditionelle Unternehmen im Markt. Um dem standhalten zu können, müssen wir uns auf die veränderte Marktsituation einstellen und an die neuen Kundenbedürfnisse anpassen. Je besser uns das gelingt, umso besser sind unsere Chancen am Markt.

Klingt ja spannend, aber was bedeutet das für Ihren Maler- und Lackiererbetrieb genau? Durch den Einsatz innovativer Software-Lösungen können Sie beispielsweise Geschäfts- und Kundenprozesse digitalisieren und Einsparpotenziale erschließen. Oder Sie sparen viel Geld, Zeit und Nerven, indem Sie

intelligente Informations- und Kommunikationstechnik in Ihren Arbeitsalltag integrieren. Gehen Sie noch besser auf die Wünsche Ihrer Kunden ein, indem Sie zum Beispiel einen Onlinekonfigurator auf Ihrer Website einrichten. Nicht zuletzt kann Ihnen der Einsatz von innovativen Technologien dabei helfen, neue Geschäftsideen und Produkte zu entwickeln.

Noch wichtiger als eine eigene Entwicklung ist es aber, die zahlreichen bereits vorhandenen Tools zu nutzen und in den eigenen Betriebsalltag zu integrieren.

Ein großartiges Beispiel dafür wurde im März 2019 auf der FAF – Farbe Ausbau & Fassade in Köln präsentiert.

Die Nachhilfe-Plattform „simpleclub“ ist zwischenzeitlich überall bekannt. So haben beispielsweise in den letzten 90 Tagen allein 1,6 Millionen Leute nur Mathevideos geschaut. Mit verschiede-

nen Kanälen zu Bereichen wie Mathe und Physik erreichen die Gründer insgesamt 2,9 Millionen YouTube-Abonnenten.

Ihr neues Ziel: Sie möchten Ausbildungen in Deutschland wieder ein besseres Image verschaffen und die Durchfallquoten senken.

Durch 1.000 geplante Videos im Jahr 2019, die gezielt für Azubis produziert werden, soll das Lernen erleichtert werden – für „Maler und Lackierer im ersten Schritt“.

Die Digitalisierung eröffnet Ihrem Unternehmen neue Potenziale für Wachstum und sorgt dafür, dass Sie wettbewerbsfähig bleiben.

Investieren Sie jetzt in die Digitalisierung unserer Branche!

**Herzlichst Ihr
Christian Pfennig
Landesinnsungsmeister**



Foto: vege @ fotolia.de

AUFWÄRTSTREND UNGEBROCHEN!

GESCHÄFTSFÜHRER CLAUS WEYERS

Auch in diesem Jahr zeigen alle Indikatoren des Maler- und Lackiererhandwerks nach oben: Nachfrage, Umsatz, Beschäftigung... ja sogar die Preise bewegen sich in die richtige Richtung.

Die private Nachfrage bleibt angesichts der Zinsentwicklung (sowohl was Kapitalanlagen als auch Darlehnszinsen angeht ist der Zinssatz historisch niedrig) ungebremst. Die Wirtschaft leidet zwar weltweit unter Verwerfungen und das Wirtschaftswachstum für Deutschland wurde in diesem Jahr wiederholt nach unten korrigiert (derzeit wird noch von einem Wachstum von 0,5 % ausgegangen).

Nicht zu vergessen ist dabei aber, dass wir das zehnte Jahr in Folge ein Wirtschaftswachstum in Deutschland haben und in diesem Jahr, anders als in der Vergangenheit, das Wachstum nahezu ausschließlich durch den Baubereich erbracht wird. Wer hätte das noch vor ein paar Jahren für möglich gehalten?

Zum Problem eines weiteren Wachstums werden die Kapazitäten (Materi-



al/Personal) der ausführenden Firmen und der Planer. Hier ist das Maler- und Lackiererhandwerk dank seiner hohen Ausbildungsbereitschaft und Ausbildungsleistung in den letzten Jahren etwas besser aufgestellt als andere Baubereiche, obwohl sich die absolute Zahl der Ausbildungsverhältnisse im Maler- und Lackiererhandwerk in den letzten 10 Jahren nahezu halbiert hat.

Dies ist jedoch nicht der fehlenden Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen geschuldet, sondern der demografischen Entwicklung in Deutschland und insbesondere im Saarland. Die Innung und die Ausbildungszentren tun daher schon seit Jahren alles, damit unsere Betriebe im Wettstreit um Auszubildende Hilfe und Unterstützung erhalten.



DAS NEUE MALER-LOGO – FÜR JEDES INNUNGSMITGLIED DAS PASSENDE ERKENNUNGSZEICHEN



Seit dem 1. Februar 2019 steht das frische Innungszeichen der drei Schilde den Maler- und Lackierbetrieben, Innungen und Landesinnungsverbänden zur Verfügung und erfährt bereits breiten Zuspruch.

Die modernisierten drei Schilde im neuen Look repräsentieren die lange Tradition der Innungen, hervorgegangen aus den Zünften des Mittelalters. Die Farbwelt ist abgeleitet von den Primärfarben Rot, Gelb und Blau – auch das eine Tradition. Die neue Marke ist nicht nur besser druckbar und wirkt frischer, sondern sie „spricht“ auch - in Verbindung mit verständlichen Claims und starken Botschaften!

Basis ist die Kommunikationsmarke „DIE MALER“, mit den Unterzeilen „Wir bilden dich aus“ oder „Leidenschaft für Farbe“. Für unsere Innungsmaler und -lackierer wird das neue Logo in mehreren Varianten angeboten, mit denen der Betrieb sich zur Innung bekennt und hilft, deren Image aufzuwerten:

„DIE INNUNGSMALER“ mit den Unterzeilen „Einfach besser“, „Kompromisslos Qualität“ oder „Wir können Farbe“. Für werbliche Anwendungen, bei denen eine kleine Schrift schwer lesbar wäre, stehen das Logo „DIE MALER DIE LACKIERER“ sowie „Meisterbetrieb der Maler und Lackierer Innung“ zur Verfügung.

Die Logos stehen in verschiedenen Dateiformaten als ZIP-Pakete unter www.farbe.de/mitgliederportal/service/marketing/logos und im Malershop kostenlos zum Download bereit. Ein enthaltener Styleguide informiert über die Anwendung.

Seit Mai sind die gefragten Werbemittel mit dem neuen Logo auch im Malershop verfügbar.

Die Versandtaschen im Format C4 und C5 sowie die Fensterbriefumschläge DIN lang tragen das neue Logo des Verbandes und den Schriftzug „Meisterbetrieb der Maler- und Lackiererinnung“ auf der Frontseite.

Hochformatflaggen in der Größe 150 x 300 cm sind mit dem Logo der drei Schilde und dem Schriftzug „Die Maler. Leidenschaft für Farbe.“ erhältlich. Die bereits im März auf der Messe FAF 2019 in Köln heiß begehrten Postkarten, Aufkleber in verschiedenen Formaten sowie zwei Rollups im neuen Design sind ab sofort lieferbar.

Das Sortiment wird laufend erweitert – schauen Sie in den Maler-Shop!



MARKUS BECKER

Dipl.-Ing. Markus Becker leitet seit dem 1. März 2019 die Saarländische Meister- und Technikerschule (SMTS) der Handwerkskammer des Saarlandes (HWK).

Geboren am 17. August 1974 in Saarlouis und aufgewachsen in Dillingen-Pachten studierte Becker nach seinem Abitur 1994 Elektrotechnik an der Universität des Saarlandes in Saarbrücken mit dem Abschluss als Dipl.-Ing. im Jahr 2000. Während des Studiums engagierte er sich als studentische Hilfskraft im Rahmen eines EU-Projektes am Fraunhofer Institut für Biomedizinische Technik. Nach dem Studium zog es ihn in die Ferne. In Gerlingen absolvierte er ein Praktikum bei der Robert Bosch GmbH im Unternehmensbereich Forschung und Vorausentwicklung. Weitere Stationen waren eine Tätigkeit in Forschung & Entwicklung auf dem Gebiet der Mikroelektronik am Institut für Mikrosystem-

technik der Albert-Ludwigs-Universität in Freiburg im Breisgau. Dort arbeitete er verstärkt in der universitären Lehre und wirkte an der Konzeption sowie Koordination in einem berufs begleitenden Weiterbildungsstudiengang zu intelligenten eingebetteten Mikrosystemen mit. Parallel zu diesen Aufgaben war er von 2007 bis 2010 als Dozent an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Lörrach tätig. Zudem bildete er sich didaktisch und methodisch weiter.

2011 zog es ihn ins Saarland zurück und er suchte nach neuen Herausforderungen. Die fand er im Juli 2011 als Dozent an der SMTS mit den Fächerschwerpunkten Allgemeine Elektrotechnik, Elektronik, Antriebs- und Energietechnik, Informationstechnik, Digitaltechnik und Messtechnik.

2013 wurde er stellvertretender Schulleiter der SMTS.

In seiner aktuellen Funktion als designierter Schulleiter sind ihm Kundenorientierung, die Entwicklung der Schule sowie die Sicherstellung guter Rahmenbedingungen für ein gelingendes Lernen und Lehren besonders wichtig. Darüber hinaus liegen ihm eine nachhaltige Qualitätsentwicklung und -sicherung sowie die Sichtbarkeit der SMTS und deren Markenbildung am Herzen. Kooperatives Handeln ist sein Motto. Darunter versteht er eine erweiterte Schulleitung zusammen mit den Lehrenden sowie das Streben nach konstruktiver Zusammenarbeit mit Dozierenden, Innungen und Prüfungsausschüssen.



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 Lackierbetriebe 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 saarländischen Arbeits- und Sozialgerichten.

Hilfe bei Rechtsstreitigkeiten

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

Individueller Beratungsservice

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

Rund 35 % Kostenersparnis bei überbetrieblicher Unterweisung

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

Aktueller Informationsdienst

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

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

DER VORSTAND



Christian Pfennig
Landesinnungsmeister
Bahnstr. 12, 66121 Saarbrücken
Tel. 0681 812262



Gerd Huckert
stv. Landesinnungsmeister
Parkstr. 24, 66701 Beckingen
Tel. 06835 93637



Heinz Münzebrock
Landeslehrlingswart
Pfarrgasse 59, 66386 St. Ingbert
Tel. 06894 4652



Dennis Cremer
Auf dem Eichenfeld 1, 66706 Perl
Tel. 0151 25279595



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



Egon Josef Komp
Rombachstr. 18, 66539 Neunkirchen
Tel. 06821 42394



Tobias Kretz
Beethovenstr. 32, 66583 Spiesen-Elv.
Tel. 06821 9953131



Friedbert Sorg
Untere Mühle 3, 66440 Blieskastel
Tel. 06844 9006900



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

Geschäftsführer:
Claus Weyers

Ehrenmitglieder:
Klaus Drouin (Ehrenlandesinnungsmeister) **Winfried E. Frank**

DIE VERWALTUNG



Annette Weber

DIE AUSBILDUNGSMEISTER



Thomas Färber



Jana Sablowski

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

MALER- UND LACKIERERINNUNG DES SAARLANDES

Konrad-Zuse-Str. 4, 66115 Saarbrücken

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



Foto: JdJama@foralla.de

KOOPTIERTES VORSTANDSMITGLIED



Viktor Frese

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

AUSSCHÜSSE GESELLENPRÜFUNG MALER UND LACKIERER

Funktion

Arbeitgebervertreter
Stellvertreter

Arbeitnehmervertreter
Stellvertreter

Berufsschullehrer
Stellvertreter

Prüfungskommission I

Gerd Huckert
Christian Pfennig

Thomas Färber
Harald Engelbreth

Stefanie Arend
Anita Hoffmann
Jürgen Wagner

Prüfungskommission II

Jörg Lorschiedter
Sahin Gezinci

Andreas Schäfer
Alfred Heiderich

Edgar Hoff
Birgit Hemmer
Falco Marschall
Oliver Kassing

Funktion

Arbeitgebervertreter
Stellvertreter

Arbeitnehmervertreter
Stellvertreter

Berufsschullehrer
Stellvertreter

Prüfungskommission III

Michael Schmitt
N.N.

Joachim Kiefer
Thomas Färber

Falco Marschall
Thomas Blankenmayer
Jürgen Wagner



Der Vorstand (v.l.n.r.): Egon Josef Komp, Victor Frese, Lukas Harig, Tobias Kretz, Alexander Wollmann, Heinz Münzbrock, Christian Pfennig, Gerd Huckert



AUSSCHUSS GESELLENPRÜFUNG FAHRZEUGLACKIERER

Funktion	Prüfungskommission IV
Arbeitgebervertreter Stellvertreter	Lukas Harig Andreas Rupp
Arbeitnehmervertreter Stellvertreter	Jana Sablowski Joachim Kiefer
Berufsschullehrer Stellvertreter	Doris Grün Alexander Krauser Thomas Blankenmayer

WEITERE AUSSCHÜSSE

BILDUNG

Meister

Gerd Huckert
Lukas Harig
Michael Schmitt

Lehrer

Edgar Hoff
Birgit Hemmer
Stefanie Arend

TARIFPOLITIK

Lukas Harig

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Dennis Cremer

WERKSTOFF/TECHNIK

Viktor Frese

SACHVERSTÄNDIGE

Friedbert Sorg

BETRIEBSWIRTSCHAFT

Tobias Kretz

FAHRZEUGLACKIERER

Alexander Wollmann

BERUFSSCHULZENTREN

für das Maler- und Lackiererhandwerk des Saarlandes

Technisch-gewerbliches und sozialpflegerisches Berufsbildungszentrum

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

Gewerblich-technisches Berufsbildungszentrum

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

Technisch-gewerbliches Berufsbildungszentrum II (auch Fahrzeuglackierer)

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

RECHTSBERATUNG 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

FRAGEN SIE UNS - WIR SIND FÜR SIE DA:
 Tel. 0681 38925-0 (AGV Bau Saar)
 Tel. 0681 7760801 (Maler- und Lackiererinnung)



Claus Weyers
 c.weyers@bau-saar.de

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



RA Christian Ullrich
 c.ullrich@bau-saar.de

RA Christian Ullrich ist Syndikusrechtsanwalt beim AGV Bau Saar. Seit 2008 berät und vertritt er die Mitgliedsunternehmen der Innung vor den saarländischen Arbeits- und Sozialgerichten und berät in allgemeinen Fragen des Werkvertragsrechts.



RAin Martina Escher-Lehmann
 m.escher-lehmannn@bau-saar.de

RAin Martina Escher-Lehmann berät im Werkvertrags- und Vergaberecht. Sie ist seit März 2017 beim AGV Bau Saar beschäftigt.

DIE SCHIEDS- UND SCHLICHTUNGSSTELLE DER SAARLÄNDISCHEN BAUWIRTSCHAFT

Hier erhalten die Mitglieder der Maler- und Lackiererinnung des Saarlandes eine effiziente und kostengünstige Möglichkeit, Werkvertragsstreitigkeiten mit Verbrauchern zu lösen.

Das Schieds- und Schlichtungsgericht besteht aus erfahrenen Berufsrichtern und renommierten Sachverständigen als Beisitzer. Ohne Anwaltszwang, schnell, kostengünstig und vor Ort werden die Probleme zwischen Handwerker und Verbraucher besprochen und versucht, eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen. Ist eine solche einvernehmliche Lösung nicht möglich, kann das Schiedsgericht ein Schiedsurteil fällen, das die gleiche Wirkung wie das Urteil eines staatlichen Gerichts entfaltet.

IHR KONTAKT: 0681 38925-0



AKTUELLE URTEILE

WEITERBESCHÄFTIGUNG NACH DER BERUFSAUSBILDUNG

Bundesarbeitsgericht
Urteil vom 20. März 2018
Az. 9 AZR 479/17

Im Berufsbildungsgesetz ist geregelt, dass, wenn Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt werden, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, ein neues Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit begründet wird.

Genau diese Regelung war in einem Fall streitig, den nun das Bundesarbeitsgericht zu entscheiden hatte. Zwischen dem Unternehmen und dem Auszubildenden wurde ein Ausbildungsvertrag vom 1. September 2011 bis 31. August 2014 geschlossen. Am 22. August 2014 legte der Auszubildende erfolgreich die Prüfung ab. Der Prüfungsausschussvorsitzende teilte dem Auszubildenden das Ergebnis auch mit. Vom 25. bis einschließlich 29. August 2014 war der Auszubildende noch unter Fortzahlung seiner Ausbildungsvergütung bei dem Unternehmen beschäftigt. Im unmittel-

baren Anschluss wurde ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis für die Zeit vom 30. August 2014 bis zum 29. August 2016 geschlossen.

Der Auszubildende ist nun der Meinung, dass aufgrund der kurzen Beschäftigungszeit vom 25. bis zum 29. August 2014 ein Arbeitsverhältnis entstanden ist, das unmittelbar danach nicht mehr befristet werden konnte. Er wollte daher vom Gericht festgestellt haben, dass er in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber steht.

Zu Recht, wie das Bundesarbeitsgericht nun urteilte. Grundsätzlich, so das Bundesarbeitsgericht, kann nach erfolgreicher Berufsausbildung ein befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden. Allerdings, so das BAG weiter, müsse berücksichtigt werden, wann das Berufsausbildungsverhältnis endete. Dies ist dann der Fall, wenn das Prüfverfahren abgeschlossen ist und dem Auszubildenden das Ergebnis der Prüfung mitgeteilt worden ist. Das Gericht hat in seinen Urteilsgründen weiter ausgeführt, dass die gesetzliche Regelung, dass ein Arbeitsverhältnis



MIR GEHTS 

**OPERATION? NUR MIT
ZWEITER MEINUNG.**



MICHAEL THIELEN
Bezirksleiter

„Meinungen gibt es viele. Deshalb unterstützen wir Sie bei der Suche nach den besten Ärzten für eine unabhängige Meinung zu Ihrer Behandlung. Und mit der Gesundheitsakte Vivy haben Sie Ihre medizinischen Dokumente und Daten immer griffbereit – vollkommen sicher, einfach und kostenfrei.“

Mehr Infos unter www.mirgehtslike.de

Michael Thielen
Tel.: 06 81/9 36 96-4030
Mobil: 01 60/7 01 47 81





nach erfolgreich beendeter Berufsausbildung „automatisch“ auf unbestimmte Zeit als begründet gilt (§ 24 BBiG) voraussetzte, dass der Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis zum einen weiter arbeiten und zum anderen dies mit Wissen des Ausbildenden geschieht.

Genau dies war hier der Fall. Das Unternehmen hat den Auszubildenden wissentlich noch drei Tage „weiter arbeiten“ lassen, bevor dann (drei Tage verspätet) ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Dadurch, so das BAG weiter, sei in den drei Tagen im August 2014 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet worden, was sodann nicht mehr befristet wer-

den konnte. Dem Auszubildenden wurde in allen Punkten Recht gegeben; es bestand ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis.

In der betrieblichen Praxis ist daher penibel darauf zu achten, wann dem Auszubildenden die Prüfungsergebnisse mitgeteilt wurden. Wenn dies der Fall ist, muss das Unternehmen die notwendigen Schritte einleiten. Ein bloßes „weiter arbeiten“ lassen als Auszubildender kann zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis führen.

VORBESCHÄFTIGUNG BEI ZEITBEFRISTETEN ARBEITSVERTRÄGEN

Bundesarbeitsgericht
Urteil vom 23. Januar 2019



**KEIM. DAS FARBHANDWERK.
FÜR BLEIBENDE WERTE.**

SCHUTZ UND ÄSTHETIK AUS EINER HAND. KONSEQUENT MINERALISCH.

KEIM. FARBEN FÜR IMMER.
www.keim.com

25 über
Jahre
Partnerschaft

RELIUS

100% LACK FÜR PROFIS: RELIUS HYDRO-PU LACKE

Wasserbasierte Lacke der Premiumklasse in vier verschiedenen Glanzgraden für perfekte Lackierergebnisse.

- Zukunftsweisende PU-Technologie
- Schont Umwelt und Gesundheit
- Optimal abgestimmte Offenzeit
- Erstklassiger Verlauf
- Hohes Deckvermögen
- Extreme Oberflächenhärte
- Absolut UV-, farbtone-, kreidungs- und vergilbungstabil
- Geprüft nach DIN EN 71-3
- Sehr große Farbtonvielfalt
- Gebindegrößen für jeden Bedarf



ANTONY
ANTONY FARBEN GMBH in:

Ohmstraße 1-3
54292 Trier
Tel.: 0651 - 147740
Fax: 0651 - 1477430

Betzenhölle 25
66538 Neunkirchen
Tel.: 06821 - 98130
Fax: 06821 - 981320

Max-Planck-Straße 29
54516 Wittlich
Tel.: 06571 - 9564610
Fax: 06571 - 95646120

Hanferstraße 3
79108 Freiburg-Hochdorf
Tel.: 0761 - 82020
Fax: 0761 - 85126

www.antony-farben.de

Im Rotfeld 9
66115 Saarbrücken
Tel.: 0681 - 9473990
Fax: 0681 - 94739920

26, Rue des Vignes
L-6765 Grevenmacher
Tel.: +35 27 48 696
Fax: +35 27 48 808



Az.: 7 AZR 733/16

Grundsätzlich können Arbeitsverträge ohne Sachgrund zwei Jahre befristet werden. Dies ist nicht zulässig, wenn zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestand.

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich nun mit einem Fall zu beschäftigen, bei dem ein gewerblicher Arbeitnehmer von März 2004 bis September 2005 zeitbefristet beschäftigt war. Im August 2013 wurde erneut ein zeitbefristeter Arbeitsvertrag bis insgesamt Ende August 2015 abgeschlossen. Der Arbeitnehmer klagte nun auf Feststellung, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Zu Recht, wie das Bundesarbeitsgericht urteilte. Im Jahre 2011 hatte das Bundesarbeitsgericht zwar entschieden, dass Vorbeschäftigungszeiten nicht zu berücksichtigen seien, die länger als drei Jahre zurückliegen. Diese Rechtsprechung konnte das Bundesarbeitsgericht allerdings aufgrund einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 6. Juni 2018 nicht mehr aufrechterhalten.

Deshalb war nunmehr auch die Vorbeschäftigungszeit, die acht Jahre zurücklag, zu berücksichtigen. Es konnte mithin mit diesem Arbeitnehmer kein zeitbefristetes Arbeitsverhältnis mehr abgeschlossen werden; der Mitarbeiter war unbefristet eingestellt.

Für die betriebliche Praxis ist dieses Urteil von besonders hoher Relevanz.

Grundsätzlich dürfen Mitarbeiter, die schon einmal bei dem Unternehmen angestellt waren, nicht mehr zeitbefristet eingestellt werden. Anders verhält es sich, wenn es sich um eine Sachgrundbefristung handelt.

ANHÖRUNG BEI AUSSERORDENTLICHER VERDACHTSKÜNDIGUNG

LAG Baden-Württemberg

Urteil vom 20.04.2018

Az.: 11 Sa 45/17

Ein Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer außerordentlich (fristlos) kündigen, wenn seitens des Arbeitnehmers eine grobe Pflichtverletzung begangen wurde. Für eine solche Kündigung reicht auch der dringende Verdacht der Begehung einer solchen Pflichtverletzung aus.

Das LAG Baden-Württemberg hat in seiner Entscheidung noch einmal hervorgehoben, dass bei dem Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung die entsprechenden Vorwürfe dem betroffenen Beschäftigten zwingend mitgeteilt werden müssen und ihm auch die Möglichkeit gegeben werden muss, sich zu diesen Vorwürfen zu äußern. Sollte eine solche Anhörung des Arbeitnehmers zu dem Tatverdacht nicht erfolgt sein, kann dies zur Unwirksamkeit der außerordentlichen Verdachtskündigung führen.

In der betrieblichen Praxis ist daher dringend anzuraten, bei dem Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverlet-

Wir bringen
Farbe ins Leben

• F • A • R • B • E • N •

Huffer

Kompetenz + Service



Innen- und Außenfarben • Siliconharzfarben • Silicatfarben • Lacke und Lasuren
Innen- und Außenputze • Tapeten • Beton-Sanierungssysteme • Fassaden-Dämmsysteme
Spachtelmassen • Computer-Mischservice • Bodenbeläge • Werkzeuge • Trockenbauprodukte
Wärmedämmverbundsysteme

www.farbenhuffer.de

66740 Saarlouis • Bahnhofstraße 5 • Tel. 0 68 31/8 95 92-0 • Fax 0 68 31/8 95 92-20
66119 Saarbrücken • Hartmanns Au 5 • Tel. 06 81/84 12 19-0 • Fax 06 81/84 12 19-44
66606 St. Wendel • Harschberger Hof 1 • Tel. 0 68 51/93 78 336 • Fax 0 68 51/93 78 338



zung den betroffenen Arbeitnehmer „zur Rede zu stellen“.

URLAUBSABGELTUNG BEI TOD DES ARBEITNEHMER

Europäischer Gerichtshof
Urteil vom 6. November 2018
Az.: C- 569/16 und C-579/16

Der EuGH hatte sich in zwei Verfahren mit den Urlaubsabgeltungsansprüchen verstorbener Arbeitnehmer zu beschäftigen. Geklagt hatten jeweils die Witwen der in laufenden Arbeitsverhältnissen verstorbenen Arbeitnehmer. Die Arbeitgeber lehnten die Zahlung mit dem Hinweis darauf ab, dass ein Anspruch nicht bestünde, wenn die

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des Arbeitnehmers eingetreten sei. Die Witwen als jeweilige Erben vertraten die Auffassung, dass es für einen Urlaubsabgeltungsanspruch unerheblich sei, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des Arbeitnehmers erfolgt sei oder der Arbeitnehmer sein Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis noch erlebt habe.

Den Klagen wurde in letzter Instanz vor dem EuGH stattgegeben. Nach Auffassung des EuGH können die Erben eines verstorbenen Arbeitnehmers, von dessen ehemaligem Arbeitgeber, eine finanzielle Vergütung für den von dem Arbeitnehmer nicht genommenen be-

Sie kennen den Dreh zur **Mitarbeitermotivation** – wir zeigen Ihnen gern ein paar neue.



SIGNAL IDUNA hält eine große Auswahl an attraktiven Leistungen zur betrieblichen Versorgung für Sie bereit. Bieten Sie Ihren Mitarbeitern das bisschen „mehr“ – mit einer betrieblichen Altersversorgung, Krankenversicherung oder Unfallversicherung. Denn zufriedene Mitarbeiter sind Mitarbeiter, auf die Sie zu 100% zählen können. Informieren Sie sich jetzt!

Bezirksdirektion Salvatore Aicolino
Ursulinenstraße 39, 66111 Saarbrücken
Telefon 0681 3798228
Mobil 0177 5240526
salvatore.aicolino@signal-iduna.net

SIGNAL IDUNA 
gut zu wissen



STORCH®

Den Vorsprung hol' ich mir.



Eine starke Partnerschaft - ein Leben lang

Betriebe und Meister des Malerhandwerks brauchen eine Partnerschaft mit Organisationen und der Industrie, um gemeinsam erfolgreich am Markt zu agieren.

Die Maler- und Lackierer-Innung des Saarlandes steht hierbei mit Rat und Tat zur Seite. STORCH begleitet mit guten Werkzeugen und Konzepten.

**Wir freuen uns auf eine weiterhin
gute Zusammenarbeit.**

STORCH Malerwerkzeuge & Profigeräte GmbH

Platz der Republik 6-8 | 42107 Wuppertal

Tel. +49 (0)202 . 49 20 - 0 | www.storch.de



zahlten Jahresurlaub verlangen. Soweit das deutsche Erbrecht dem entgegensteht, muss es unangewendet bleiben.

VERZICHT AUF DEN KÜNDIGUNGSSCHUTZ

LAG Rheinland-Pfalz
Urteil vom 29.03.2018
Az.: 4 Sa 243/17

In dem vom LAG Rheinland-Pfalz zu entscheidenden Fall hatte ein Mitarbeiter vor Ausspruch einer Kündigung gegenüber seinem Arbeitgeber auf seinen Kündigungsschutz verzichtet. Der Arbeitnehmer hätte damit keine Möglichkeit gehabt, wirksam eine Kündigungsschutzklage zu erheben.

Das LAG Rheinland-Pfalz hat in seiner Urteilsbegründung ausgeführt, dass ein solcher Verzicht auf eine künftige Kündigung nicht möglich ist. Es sei lediglich möglich, dass der Arbeitnehmer nachträglich, also nach Zugang der Kündigung, durch eine Vereinbarung mit seinem Arbeitgeber auf seine Ansprüche aus dem Kündigungsschutzgesetz verzichtet. Dem Arbeitnehmer war es hier mithin immer noch möglich, seine Rechte vor dem Arbeitsgericht geltend zu machen.

Ansprechpartner:

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

Wohngesundheit in Perfektion

Konservierungsmittelfrei im System?

Das Vita-Sortiment macht's möglich!



www.brillux.de/vita



Brillux
..mehr als Farbe

MOTIV FÜR BAUHANDWERKER- SICHERUNG IST IRRELEVANT!

BGH vom 23. November 2017
Az.: VII ZR 34/15

Im zugrunde liegenden Fall schlossen die Parteien einen Vertrag zum Bau eines Mehrfamilienhauses inklusive des Baus einer Tiefgarage. Unmittelbar nach Baubeginn verlangte der Auftragnehmer (AN) von der Auftraggeberin (AG) eine Bauhandwerkersicherung gemäß § 648 a Abs. 1 BGB alte Fassung. Nachdem die AG dem Verlangen nicht nachkam, wurde der Vertrag seitens des AN fristlos gekündigt. Da der AN die Arbeiten nach Aufforderung der AG nicht wiederaufnahm, kündigte die AG den Vertrag ebenfalls. Der Bundesgerichtshof ist der Ansicht der Vorinstanzen, die annahmen, dass die Kündigung wegen unzulässiger Rechtsausübung und Verstoßes gegen das bauvertragliche Kooperationspflicht treuwidrig erfolgte, nicht gefolgt. Er erläuterte in seiner Entscheidung deutlich, dass die Vorschrift der Bauhandwerkersicherung dem Auftragnehmer die Möglichkeit eröffnen solle, möglichst schnell und auch effektiv von seinem AG eine Sicherheit für die vereinbarte und nicht gezahlte Vergütung zu erlangen. Da der Anspruch jederzeit geltend gemacht werden könne, stellt es nach Auffassung des BGH auch keine unzulässige Rechtsausübung dar, wenn dem Sicherungsverlangen des Auftragnehmers auch andere Motive als die bloße Erlangung einer Sicherheit zugrunde lägen.

Obwohl sich das Urteil noch auf die alte Vorschrift im BGB zur Bauhandwerkersicherung bezieht, so lässt es sich diese auch auf die nunmehr seit dem 01.01.2018 geltende Vorschrift im BGB übertragen in der jetzt die Bauhandwerkersicherung geregelt wurde.

NACHTRAGSANGEBOT, ABER DER AG REAGIERT NICHT!

OLG Düsseldorf, Urteil vom 2. März 2018, Az.: 22 U 71/17

Auf die bauvertragliche Kooperationspflicht kommt es in dieser Entscheidung des OLG Düsseldorf an, im Rahmen derer ein Auftragnehmer (AN) mit der Durchführung von Dachdecker- und Abdichtungsarbeiten zu einem Gesamtpreis von 280.000,00 Euro beauftragt wurde. Während der Baumaßnahme wurden erhebliche Nachtragsleistungen durch den AN erbracht. Hierzu legte er dem Auftraggeber (AG) auch entsprechende Nachtragsangebote vor, die durch AG jedoch nicht beachtet wurden. Per Abschlagsrechnung forderte der AN diesbezüglich 30.000,00 Euro. Unter Hinweis auf fehlende Beauftragung zahlte der AG nicht, woraufhin der AN die Arbeiten einstellte. Im Rahmen einer weiteren Abschlagsrechnung wurden erneut Nachtragsforderungen gestellt. Auch deren Zahlung verweigerte der AG. Letztlich wurde der Vertrag durch den AG gekündigt und der AN auf Rückzahlung einer Überzahlung sowie den Ersatz von Mehrkosten, welche für die Beauftragung von Dritten anfielen, verklagt.

Letztlich kam das OLG Düsseldorf zu

dem Ergebnis, dass das vollkommen passive Verhalten eines AG hinsichtlich der geforderten Nachträge, welche auf Grundlage von Nachtragsangeboten geltend gemacht wurden, gegen das bauvertragliche Kooperationsgebot verstoße, so dass dem AN in diesem Fall ein Leistungsverweigerungsrecht zustand. Dies begründet sich damit, dass es dem AN in einem solchen Fall nicht zumutbar sei, eine entsprechende Anordnung des Auftraggebers nach § 1 Abs. 3 bzw. § 1 Abs. 4 VOB/B ausführen zu müssen, obwohl ihm in diesem Zusammenhang unklar ist, welches Entgelt er dafür erhält.

In vergleichbaren Fällen ist jedoch unbedingt Vorsicht geboten! Denn diese Entscheidung ist nicht auf jeden Fall übertragbar, wenn Verzögerungen hinsichtlich Nachtragsprüfungen im Raum stehen. Ganz grundsätzlich berechnen Streitfälle den Auftragnehmer nämlich nicht dazu die Arbeiten unmittelbar einzustellen. Dies ergibt sich auch aus § 18 Abs. 5 VOB/B.

AUFTRAGGEBER IST STETS DER RICHTIGE ADRESSAT!

OLG Karlsruhe, Urteil vom 07.12.2015
Az: 14 U 110/13

Sowohl Bedenkenanmeldung, Behinderungsanzeige wie auch die Ankündigung einer besonderen Vergütung gemäß § 2 Abs. 6 Nr. 1 Satz 2 VOB/B steht und fällt damit, dass das Schreiben an den richtigen Adressaten gerichtet wird. Wie wichtig die Beachtung dieses Grundsatzes ist, zeigt die diesem Fall

zugrunde liegende Entscheidung des OLG Karlsruhe, wobei ein Auftragnehmer (AN) im Rahmen eines VOB-Vertrages zusätzliche Leistungen ohne entsprechende Beauftragung ausführte. Es erfolgte zwar die nach § 2 Abs. 8 Nr. 2 Satz 2 VOB/B geforderte, unmittelbare Anzeige, jedoch leider nur gegenüber dem nicht bevollmächtigten Architekten. Ein Anspruch auf zusätzliche Vergütung scheiterte im Ergebnis daran, dass der AN keinen Nachweis darüber erbringen konnte, dass die geforderte unverzügliche Anzeige gegenüber dem Auftraggeber (AG) erfolgte. Das Gericht stellte ausdrücklich klar, dass eine Anzeige, welche gegenüber dem nur mit der Bauüberwachung betrauten Architekten erfolgt nicht ausreicht. Eine Zurechnung über die Grundsätze der Anscheins- und Duldungsvollmacht scheitert in diesem Fall daran, dass der AN keine vergleichbaren Fälle aus der Vergangenheit darlegen konnte, wovon der AG wusste. Ansprüche aus Geschäftsführung ohne Auftrag bleiben hiervon jedoch unberührt. Deshalb ist und bleibt immer der richtige Empfänger solcher Schreiben einzig und allein der Auftraggeber, es sei denn der Architekt wurde durch den Auftraggeber ausreichend bevollmächtigt und besagte Vollmacht wurde vorgelegt!

BEDENKENANMELDUNG WEGEN MANGELHAFTER VORLEISTUNG, WAS NUN?

OLG Düsseldorf,
Urteil vom 02.03.2018
AZ: 2 U 71/17

Sowohl im BGB-Vertrag als auch im VOB/B-Vertrag ist ein Auftragnehmer (AN) verpflichtet Bedenken gegen eine Vorleistung unverzüglich seinem Auftraggeber (AG) anzumelden. Dies gilt insbesondere dann, wenn das Risiko des Entstehens erheblicher Leistungsmängel besteht. In dem vorliegenden Fall ging der AG jedoch weder auf die Bedenkenanmeldung ein noch erteilte er eine Haftungsfreistellung, welche der AN von ihm verlangte.

Das zur Entscheidung berufende OLG kam zu dem Ergebnis, dass dem AN dann ein Leistungsverweigerungsrecht zustehen kann, wenn der AN seine Bedenken wegen erheblicher Mängel der Vorleistungen ordnungsgemäß ange-

zeigt hat, der AG hierauf nicht reagiert hat und die Prüfung dieser Bedenken mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit das Ergebnis hat, dass die vom AG vorgesehene Art der Ausführung zum Eintritt eines erheblichen Leistungsmangels oder eines sonstigen nicht nur geringfügigen Schadens führen wird. Wird darüber hinaus seitens des AG die geforderte Haftungsfreistellung ohne Begründung abgelehnt, so stellt dies eine Behinderung dar. Der AN hat in solchen Fällen einen Anspruch auf Ersatz der durch die Behinderung verursachten Mehrkosten. Eine Kündigung aus wichtigem Grund seitens des AG ist in diesem Falle nicht berechtigt.

The advertisement features a background image of a smiling woman with long blonde hair being kissed on the cheek by a young child with a daisy in their hair. In the foreground, there are several cans of Diessner paint. The text is overlaid on the image.

Wir denken in die Zukunft!

Diessner CleanAir
Konservierungsmittel-
frei im System

Diessner
Qualität in Farbe
VALPAIN exclusive

Frei
von Konservierungsmitteln,
Weichmachern und
Lösemitteln. Emissionsarm.

ELF

MIX



WESENTLICHE ÄNDERUNGEN IN DER VOB/A 2019 ABSCHNITT 1

Nach langem Hin und Her konnte die VOB/A Anfang des Jahres nun endlich beschlossen werden. Betrachtet man die Neufassung der VOB/A 2019 Abschnitt 1 (nationale Vergaben), welche neben den Abschnitten 2 und 3 am 19. Februar 2019 im Bundesanzeiger veröffentlicht wurde, ergeben sich teils grundlegende Änderungen gegenüber der vorherigen Fassung VOB/A 2016:

Erhöhte Wertgrenzen für den Wohnungsbau - § 3a Absatz 2 und 4

Zur Umsetzung der Beschlüsse des Wohngipfels vom 21. September 2018 wurden die Wertgrenzen für freihändige Vergaben und Beschränkte Ausschreibungen auf 100.000€ bzw. 1 Mio. € angehoben. Die Anhebung ist befristet bis zum 31. Dezember 2021 und gilt nur für Bauleistungen zu Wohnzwecken.

Direktauftrag - § 3a Absatz 5

Neu aufgenommen wurde die Möglichkeit zur Vergabe eines Direktauftrags bis zu einer Wertgrenze von 3.000 Euro ohne Umsatzsteuer. Bis zu diesem Betrag kann unter Beachtung der haushaltsrechtlichen Grundätze der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit eine Bauleistung ohne Vergabeverfahren vergeben werden. Zwischen den Auftragnehmern soll gewechselt werden.

Nachfordern von Unterlagen - § 16a

In Anlehnung an die Vergabeverordnung wurde die Regelung zum Nach-

fordern von Unterlagen vollkommen neu gestaltet. Neben einer deutlicheren Regelung dazu, welche Unterlagen nachzufordern sind, wird klargestellt, dass auch fehlende oder unvollständige leistungsbezogene Unterlagen wie etwa Produktangaben der Nachforderung unterliegen. Anders als bisher darf der Auftraggeber zu Beginn des Vergabeverfahrens festlegen, dass er keine Unterlagen nachfordern wird. Diese Festlegung hat bereits in der Bekanntmachung bzw. in den Vergabeunterlagen zu erfolgen.

Wahl zwischen den Vergabeverfahren - § 3a Absatz 1

Im Gegensatz zum vorherigen Vorrang der Öffentlichen Ausschreibung darf der Auftraggeber künftig frei zwischen der Öffentlichen Ausschreibung und Beschränkter Ausschreibung mit Teilnahmewettbewerb wählen. Der Vorrang der Öffentlichen Ausschreibung entfällt damit. Gleichzeitig wird auch in § 3a Abs. 2 das Verfahren der beschränkten Ausschreibung mit Teilnahmewettbewerb detaillierter geregelt.

Angabe der Zuschlagskriterien - § 12 Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe r

Künftig ist der Auftraggeber auch im Unterschwellenvergabebereich verpflichtet, in den Vergabeunterlagen oder in der Auftragsbekanntmachung die Zuschlagskriterien anzugeben.



jetzt
NEU!

Keine Streifen.
Kein Stress.

Sigma Expert. Streichen ohne Ansätze und Streifen.



Egal an welchem Objekt Sie gerade arbeiten, mit Sigma Expert erzielen Sie immer ein perfektes Anstrichergebnis. Die innovative Smooth Layer Technologie macht Schluss mit Ansätzen, Überlappungen und Streifen – selbst unter extremen Streiflichtbedingungen. Und falls nötig, können die gestrichenen Flächen problemlos ausgebessert werden.

- Perfektes Anstrichergebnis, selbst unter extremen Streiflichtbedingungen
- Ansatz- und streifenfrei zu verarbeiten
- Problemlos ausbesserbar
- Supermatt
- In Weiß und mehreren tausend Farbtönen mischbar über das MIX ABSOLUT Farbmischsystem
- Erhältlich in 2,5 – 5,0 – 12,5 L

Mehr Informationen erhalten Sie bei Ihrem Handelspartner vor Ort oder direkt bei Ihrem Sigma-Berater und unter www.sigmacoatings.de



Ihr Ergebnis zählt. Sigma.



Flexibilisierung der Eignungsprüfung - §§ 6a Absatz 5, 6b

Zum einen kann der Auftraggeber bis zu einer Wertgrenze von 10.000€ auf einzelne Angaben zur Eignung verzichten kann, wenn dies durch Art und Umfang des Auftrags gerechtfertigt ist. Hiervon ausgenommen sind Angaben, die die Zuverlässigkeit im engeren Sinne betreffen, wie z.B. die Entrichtung von Steuern, Abgaben und Beiträge zur Sozialversicherung sowie Angaben zur Anmeldung bei der Berufsgenossenschaft und Eintragung in das Berufsregister. Zum anderen wird festgelegt, dass auf die Vorlage von Nachweisen verzichtet wird, wenn die den Zuschlag erteilende Stelle bereits im Besitz dieser Nachweise ist.

Voraussetzungen zur Abgabe mehrerer Hauptangebote - § 8 Absatz 2 Nr. 4

Grundsätzlich soll die Abgabe mehrerer Hauptangebote (z.B. Unterscheidung in sachlich-technischer Hinsicht) zugelassen sein, sofern der Auftraggeber nicht in der Bekanntmachung oder den Vergabeunterlagen festlegt, dass nur ein einziges Angebot je Bieter abgegeben werden darf. Voraussetzung für die Abgabe mehrerer Hauptangebote ist. Dass jedes aus sich heraus zuschlagsfähig sein muss.

Inkrafttreten VOB/A 2019 auf Bundesebene

Unmittelbar nach Veröffentlichung im Bundesanzeiger wurde die VOB/A 2019 Abschnitt 1 (nationale Vergaben) für Bundesbehörden im Bereich des Bun-

deshochbaus sowie Bundeswasserbau per Einführungsersass der zuständigen Bundesministerien zum 1. März 2019 in Kraft gesetzt. Somit sind ab diesem Datum die Neuregelungen der VOB/A 2019 Abschnitt 1 in diesen Bereichen anzuwenden. Eine Einführung der VOB/A 2019 Abschnitt 1 im Bereich Straßenbau per Erlass ist seitens des BMVI mit Herausgabe des HVA B-StB geplant und steht derzeit noch aus.

Im Oberschwellenbereich ist eine Anpassung der Vergabeverordnung für Abschnitt 2 sowie der Vergabeverordnung Verteidigung und Sicherheit für Abschnitt 3 erforderlich, womit voraussichtlich erst im Sommer 2019 zu rechnen ist, sodass die Abschnitte 2 und 3 der VOB/A erst danach in Kraft treten können.

Inkrafttreten VOB/A 2019 Abschnitt 1 auf Landesebene

Durch Veröffentlichung des Vergabeerlasses vom 05. April 2019 im Amtsblatt des Saarlandes am 02. Mai 2019 wurde die VOB/A, Abschnitt 1, auch auf Landesebene in Kraft gesetzt, sodass die Neuregelungen der VOB/A 2019 Abschnitt 1 nunmehr auch für Gemeinden, Gemeindeverbände und kommunale Zweckverbände zu beachten sind.

Ansprechpartnerin:

RAin Martina Escher-Lehmann
Tel. 0681 38925-39
Mail: m.escher-lehmann@bau-saar.de

BRANCHEN-MINDESTLÖHNE MALER

Seit 1. Mai 2019 haben sich die Branchen-Mindestlöhne Maler erhöht. Der Mindestlohn 1 („ungelehrte Arbeitnehmer“ mit einfachen Hilfstätigkeiten) steigt von 10,60 € auf 10,85 €. Der Mindestlohn 2 (für Gesellen bzw. Arbeitnehmer, die Facharbeiten ausführen) erhöht sich im Osten auf von 12,40 € auf 12,95 €. Im Westen bleibt der Mindestlohn 2 unverändert bei 13,30 €. Die Branchen-Mindestlöhne Maler sind bereits seit April 2017 langfristig im Zeitraum Mai 2017 bis 2021 vom Bundesminister für Arbeit und Soziales festgelegt (BAnz AT 28.04.2017 V1). Mit der jetzigen Anpassung ab Mai 2019 erfolgt die vorletzte Stufe. Ab Mai 2020 wird in der letzten Stufe eine Ost/West-Angleichung auch beim Mindestlohn 2 erreicht.

Die Mindestlöhne Maler 2017-2021 sind als Lohnuntergrenze allgemeinverbindlich nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG). Sie gelten für alle Arbeitgeber der Branche, unabhängig davon, ob eine Tarifbindung vorliegt oder nicht. Ebenso sind sie verbindlich für Leih- und Zeitarbeitnehmer, die mit Malertätigkeiten verliehen werden, sowie für ausländische Arbeitgeber, die für Malerarbeiten Arbeitnehmer nach Deutschland entsenden.

Hinweis: Die Tariflöhne oberhalb der o.a. Branchen-Mindestlöhne Maler sind von den genannten Mindestlohn-Anpassungen ab Mai 2019 nicht betroffen. Hier gelten nach wie vor die Tariflöhne aus dem Tarifabschluss 2018-2020 nach dem Schlichtungsergebnis vom 19. Oktober 2018.

Die pufamur S-Serie

NEU

- für Oberflächengüten Q1 – Q4 im Trockenbau
- geschmeidige Verarbeitung
- exzellent schleifbar
- optimale Untergrundhaftung
- ansatzfreie Übergänge
- perfekt für große Flächen





PUFAS Werk KG · D-34334 Hann. Münden · info@pufas.de · www.pufas.de



LOHNTARIFVERTRAG GÜLTIG SEIT 04.04.2014 - LOHNTABELLE

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

ACHTUNG: Bis Redaktionsschluss wurde kein neuer Tarifvertrag abgeschlossen. Daher hat der alte Tarifvertrag bis zum Abschluss eines neuen Lohntarifvertrages Nachwirkung. Sobald das neue Ergebnis vorliegt, werden wir Sie umgehend informieren.

Voraussetzung für die Eingruppierung in die Gesellengruppen ist die Fähigkeit zur Ausführung der berufsspezifischen Arbeiten mit der ortsüblichen Leistung. Jugendliche Arbeitnehmer vor Vollendung des 18. Lebensjahres und ohne abgeschlossene Berufsausbildung erhalten den jeweiligen Einstiegslohn für ungelernete Arbeitnehmer.

JAHRESSONDERVERGÜTUNG

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

MINDESTLÖHNE

Gemäß der am 28. April 2017 im Bundesanzeiger veröffentlichten 9. Rechtsverordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Maler- und Lackiererhandwerk des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gelten folgende Branchen-Mindestlöhne Maler zwingend:

Einstiegs- und Mindestlohn Pro Stunde	Ungelernte Arbeitnehmer / Mindestlohn 1	
	Vom 01.05.2018 bis 30.04.2019	10,60 €
	Vom 01.05.2019 bis 30.04.2020	10,85 €
	Vom 01.05.2020 bis 30.04.2021	11,20 €
	Gelernte Arbeitnehmer / Mindestlohn 2	
	Vom 01.05.2018 bis 30.04.2019	13,30 €
	Vom 01.05.2019 bis 30.04.2020	13,30 €
Vom 01.05.2020 bis 30.04.2021	13,50 €	

Einstufung Mindestlohn 1 / 2:

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

AUSBILDUNGSVERGÜTUNG (GÜLTIG SEIT 01.08.2014)

Der Tarifvertrag „Ausbildung“ wurde zum 31.07.2015 gekündigt. Bis Redaktionsschluss wurde kein neuer Tarifvertrag abgeschlossen. Daher hat der alte Tarifvertrag bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages Nachwirkung. Sobald das neue Ergebnis vorliegt, werden wir Sie umgehend informieren.

Ausbildungsvergütung (pro Monat)	
1. Ausbildungsjahr	485,00 €
2. Ausbildungsjahr	535,00 €
3. Ausbildungsjahr	670,00 €
Jahressondervergütung (unverändert!) (wird fällig mit der Zahlung der Ausbildungsvergütung im Monat November)	
1. Ausbildungsjahr	100,00 €
2. Ausbildungsjahr	140,00 €
3. Ausbildungsjahr	180,00 €
Vermögenswirksame Leistung pro Monat	13,29 €

TARIFEMPFEHLUNG AUSBILDUNGSVERGÜTUNGEN

Die Ausbildungsvergütungen im saarländischen Maler- und Lackierhandwerk sind seit 2014 unverändert, während sie im Bundesgebiet und in

anderen Branchen zwischenzeitlich deutlich angehoben wurden.

Die Gewerkschaft IG BAU war zu einem Tarifabschluss mit uns nicht bereit.

Der Vorstand der Innung hat in seiner Sitzung am 08.05.2018 beschlossen, den saarländischen Ausbildungsbetrieben zu empfehlen, die Ausbildungsvergütungen ab August 2018 wie folgt zu erhöhen:

- 1. Ausbildungsjahr: 535 Euro**
- 2. Ausbildungsjahr: 600 Euro**
- 3. Ausbildungsjahr: 700 Euro**

Ferner empfiehlt der Vorstand, den Auszubildenden für Leistungsbereitschaft und gute Schulnoten, Prämien als Anreize zu gewähren.

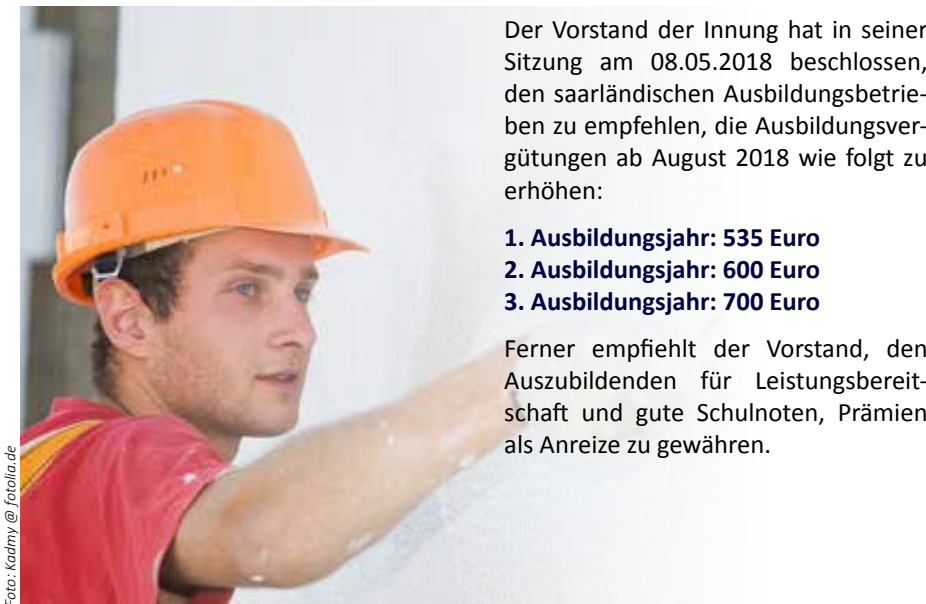


Foto: Kadmy @ fotolia.de



Foto: M. Schuppich @ jacobita.de

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 Aufwendersatzcharakter 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
- Auszubildender kann mit 4-wöchiger Frist, nur wenn er/sie die Ausbildung zum Maler/Lackierer aufgibt, kündigen

§ 16 RTV-SAARLAND SCHLECHTWETTERKÜNDIGUNG

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

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

Wichtige rechtliche Hinweise und Empfehlungen zu § 16 RTV:

• Kündigen Sie nur schriftlich

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

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

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



Foto: FM2 @ fotolia.de

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

• **Auftragsmangel ist kein Grund**

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

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

• **Sozialauswahl anwenden**

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

• **„Massenentlassungen“ anmelden**

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

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

• **Wiedereinstellung binnen 4 Monaten**

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

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

• **Arbeitslosengeld**

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

„**Hartz-IV-Risiko**“:

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

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

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

• **Flexible Arbeitsgestaltung**

durch Verwendung von Arbeitszeitkonten und Urlaub.

• **“Rotationsprinzip” anwenden**

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

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

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

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



Herrn/Frau
 Anschrift
 Empfänger

....., den

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

Sehr geehrte/r Herr/Frau,

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

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

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

Firma

 Unterschrift Arbeitgeber

Empfangsbestätigung

 Ort, Datum

 Unterschrift Arbeitnehmer

JA ZUM MEISTER! MEISTERBONUS IM SAARLAND!

Die Karrierechancen für junge Meisterinnen und Meister steigen rapide an.

Die Handwerkskammer des Saarlandes bietet mit ihren Meistervorbereitungskursen in Vollzeit oder Teilzeit die hervorragende Möglichkeit für Maler- und Lackierer / Fahrzeuglackierer den Meisterbrief zu erreichen.

Dazu hat die Landesregierung des Saarlandes im Jahr 2018 einen Meister- und Aufstiegsbonus eingeführt, um Absolventen entsprechender Fortbildungsprüfungen, die ihre Fortbildung erfolgreich nach dem 1. Januar 2018 abgeschlossen haben, finanziell zu fördern.

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

Die Höhe des Meisterbonus beträgt 1.000,00 Euro und muss nicht zurückgezahlt werden. Zuständig für die Bearbeitung und Bewilligung der Anträge und weitere Informationen ist die Handwerkskammer des Saarlandes (0681/58090).



Saarländische
Meister- und Technikerschule
Führungskadetten des Handwerks



Handwerkskammer
des Saarlandes

Werde Chef! Mach Deinen Meister (m/w/d)!

- Maler und Lackierer
- Fahrzeuglackierer

Infos: Tatjana Welsch
0681 5809-196
t.welsch@hwk-saarland.de
www.smts-saarland.de

Diese Anzeige wird gefördert durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr.



MEISTER- VORBEREITUNG



GESELLENPRÜFUNG WINTER / SOMMER 2019

Jedes Jahr im gleichen Turnus werden nach Ablauf der Ausbildungszeit die entsprechenden Prüfungen durchgeführt. Je nach Beginn des Ausbildungsverhältnisses fällt die Abschlussprüfung in den Winter (Januar/Februar) oder Sommer (Mai/Juni).

Ebenfalls zu diesen Terminen finden die Prüfungen der zweijährigen Ausbildung zum Bauten- und Objektbeschichter statt. Die Abschlussprüfung Bauten- und Objektbeschichter ist niveaugleich der von den Maler- und Lackierern im Herbst abzulegenden Zwischenprüfung.

Daraus resultiert, dass ein Maler und Lackierer nach 3-maligem Nichtbestehen der Prüfung, aber zeitgleichem Erfüllen vorgegebener Wertungskriterien den Abschluss als Bauten- und Objektbeschichter erhalten kann. Diese so genannte Rückfalloption gilt noch für alle Lehrverträge, die bis zum Einsetzen der im Maler- und Lackiererhandwerk angestrebten Neuordnung durch zwei neue Berufsfelder voraussichtlich in

der 2. Jahreshälfte 2020 (angestrebt) abgeschlossen werden. Danach entfällt diese Option ersatzlos.

Wegen der im Moment überschaubaren Anzahl an Prüflingen fanden die diesjährigen mündlichen Prüfungen sowie die Bekanntgabe der Prüfungsergebnisse und Überreichung der Gesellenbriefe in der so genannten Lossprechung in den Räumlichkeiten unseres Ausbildungszentrums in Saarbrücken statt.

Bei den Malern haben knapp 65% der Prüflinge bestanden.

Die Fahrzeuglackierer weisen mit über 83 % ein deutlich besseres Ergebnis auf.

Auch in diesem Jahr war festzustellen, dass die Hauptproblematik im Verstehen der Aufgabenstellung, sprich der deutschen Sprache, liegt. Desweiteren wurden auch grössere Defizite im Bereich Mathematik festgestellt.

Die Anzahl der Lehrlinge hat die Talsohle durchschritten und befindet sich im leichten Aufwärtstrend.



Wir müssen aber weiterhin durch unsere Teilnahme an Ausbildungsmessen, durch die Information interessierter Schüler in unserem Ausbildungszentrum und der Teilnahme am Tag des Handwerks versuchen unser Handwerk den Leuten wieder bewusster zu machen. Durch sauberes und ordentliches Auftreten und nicht zuletzt durch das Abliefern von qualitativ hochwertigen Arbeiten muss das Image des Handwerks an sich wieder deutlich gesteigert werden.

Dazu müssen aber alle Gewerke am gleichen Strang ziehen.

Packen wir's an. Es bleibt einiges zu tun... aber wir sind auf dem richtigen Weg!

ERFOLGREICHE MEISTERAUSBILDUNG

Seit der Übernahme der Ausbildung der Meister und Techniker durch die HWK hat sich die Meisterausbildung maßgeblich verbessert. Es werden jährlich ein Vollzeitkurs (2 Semester, 1 Jahr) angeboten sowie alle zwei Jahre ein Teilzeitkurs in Abend- und Samstagsform. In den Vollzeitkursen sind meist junge Leute, die vor kurzem erst die Gesellenprüfung bestanden haben, denen jedoch die berufliche und praktische Erfahrung fehlt. In den Teilzeitkursen, die sich über mehrere Jahre hinziehen können (die vier Teile der Meister-Prüfung werden in einzelnen Abschnitten gelehrt und geprüft), sitzt die geballte praktische Erfahrung, da diese Teilneh-

mer schon etliche Jahre in den Betrieben gearbeitet haben.

Im Winter 2018/19 wurde wieder ein Teilzeitkurs mit 13 Malern und sechs Autolackierern praktisch geprüft. Alle Prüfer und Angehörige der Prüflinge, die die Arbeiten besichtigten, waren überrascht, was ein Maler so leisten kann. Wir hatten nach vielen Jahren wieder zwei Prüflinge, die mit der Note 1 abgeschlossen haben.

Zu verdanken ist dies – außer natürlich der persönlichen Leistung – auch der qualitativ guten Ausbildung in unserem Ausbildungszentrum und dem Einsatz unserer Ausbildungsmeister, die sie in der 1,5-jährigen Praxisausbildung geschult und begleitet haben.

Noch einmal herzlichen Glückwunsch zu dieser hervorragenden Leistung.



Farben • Tapeten • Bodenbeläge • Heimtextilien

1.000 SCHÖNE WOHNIDEEN FÜR IHR ZUHAUSE.



Maler-Einkauf Süd-West • Neumühler Weg 22 • 66130 Saarbrücken • www.meg.de

MEG
Wir sind Profi.



AZUBI AM BAU 2019

Auch in diesem Jahr war die Landesinnung wieder beim Infotag „Azubi am Bau“ dabei. Mit dabei waren Landesinnungsmeister Christian Pfennig mit seiner Frau Verena und seinen beiden Auszubildenden Sabine Huber und Mohamad Saeed. Unterstützt wurde Pfennig durch Vorstandsmitglied Dennis Cremer.

An einem „Mitmach-Stand“ konnten unter fachlicher Anleitung die Jugendlichen „selbst Hand anlegen“ und die verschiedenen Techniken ausprobieren. Alle anfallenden Fragen wurden fachkundig beantwortet und unser farbiges Handwerk beworben.

Beim Bau-Infotag auf dem Gelände des Ausbildungszentrums Bau in Saarbrücken-Schafbrücke besuchten am 4. Mai rund 700 junge Menschen mit ihren Eltern, Lehrern und Freunden die große Gewerke-Schau zur Nachwuchsgewinnung.

Ein Dank geht in diesem Jahr an die Firma Farben Huffer für ihr Sponsoring an diesem Tag.

Über diesen Tag hinaus ist die Maler- und Lackiererinnung mit den Ausbildungsmeistern und dem Vorstand das ganze Jahr über bei Ausbildungsmessen und in Schulen präsent, um für das Handwerk und die Ausbildung zu werben.



CAR SYSTEM®



Ihr Partner
für Autolacke und Autolackierzubehör

Wolfgang Schultheis
Gebietsverkaufsleiter

CARSYSTEM Süd – Rohde GmbH

Mobil +49 (0)175 72 42 198
wschultheis@rohde-gmbh.de

Hauptstraße 14
84155 Bodenkirchen

Tel. (0 87 45) 96 52-0
Fax (0 87 45) 96 52-52



WWW.ROHDE-GMBH.DE



Foto: Heidi Bogner @ fotofr.de

BERUFSBILD FAHRZEUGLACKIERER (M/W/D)

Fahrzeuglackierer/innen beschichten und gestalten Fahrzeuge, Aufbauten und Spezialeinrichtungen mit Lacken, Beschriftungen und Signets. Sie schützen Oberflächen durch geeignete Konservierungsmaßnahmen oder setzen sie instand.

Fahrzeuglackierer/innen finden Beschäftigung in erster Linie in Fachwerkstätten für Fahrzeuglackierung, in Unternehmen des Fahrzeugbaus, in Werklackierereien des Maschinen- und Anlagenbaus. Darüber hinaus finden sie auch Beschäftigung im Schiffs- und Bootsbau und im Bau von Schienenfahrzeugen.

Nachfolgend ein paar Infos zum Berufsbild des Fahrzeuglackierers (m/w/d):

Was lernst Du als Fahrzeuglackierer?

Schrauben, Schleifen, Spritzen – diese Aufgaben werden dich täglich begleiten. Die Hauptaufgabe des Lackierers ist das Beschichten auf diversen Untergründen, das in erster Linie dem Schutz

und der farblichen Gestaltung dient.

Im Alltag liegt der Focus auf Lackierarbeiten an Fahrzeugen, die unfallbedingt oder aus Altersgründen neu beschichtet werden.

Aber auch viele Objekte wie Motorräder, Fahrräder, Küchen, Möbel, 3 D-Drucke, Industrieprodukte und vieles mehr erhalten neuen Glanz und Schutz für den Alltag.

Das Polieren und Versiegeln von lackierten Oberflächen ist ebenfalls ein wichtiger Baustein.

Ein weiterer Aufgabenbereich besteht in der Beschriftung und Folierung, da Fahrzeuge oftmals als Werbeträger



BRAUN
Lack-Systeme GmbH

Am Zementwerk 30
66130 Saarbrücken
Tel: 0681- 582 251 / 60
Fax: 0681- 582 219
braunlackssysteme@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



genutzt oder nach persönlichem Geschmack veredelt werden.

Wo arbeitest du?

Überwiegend im Gebäude und folglich wetterunabhängig.

Welche Anforderungen und Grundkenntnisse werden vorausgesetzt?

Sorgfalt, Sauberkeit und Genauigkeit sollten keine Fremdwörter für dich sein.

Geschicklichkeit, gutes Auge für Feinarbeiten und eine ruhige Hand sind wichtig.

Technisches Verständnis zum Bedienen von Maschinen und Werkzeug.

Kreativität im Umgang mit Farben und Motiven.

Welcher Schulabschluss ist Voraussetzung?

Vorgeschrieben ist keine bestimmte Schulbildung. Ein Hauptschulabschluss sollte aber die Basis bilden, um den Anforderungen der Berufsschule und den betrieblichen Abläufen gerecht zu werden.

Was passiert nach der Lehre?

Mit einem Gesellenbrief als Fahrzeuglackierer stehen dir viele Türen offen, denn ausgebildete Lackierer werden im Handwerk und in der Industrie händierend gesucht. Der bestandene Abschluss der Gesellenprüfung ist gleichzusetzen mit der mittleren Reife, sodass ein Studium oder eine Weiterbildung zum Lackierermeister möglich ist.

Was verdienst du?

In Anlehnung an die aktuellen Richtlinien betragen die Ausbildungsvergütungen im

- | | |
|---------------------|----------|
| 1. Ausbildungsjahr: | € 535,-- |
| 2. Ausbildungsjahr: | € 600,-- |
| 3. Ausbildungsjahr: | € 700,-- |

Wann kommst du zu uns?



Fotos: Alexander Wollmann

BAUGERÜSTE MIT GEBRAUCHSANLEITUNG

Neue Anforderungen bei der Verwendung von Gerüsten

Die überarbeitete Fassung der TRBS 2121-1 „Gefährdung der Beschäftigten durch Absturz bei der Verwendung von Gerüsten“ liegt seit Februar 2019 vor. Die Regelungen umfassen den Aufbau, die Demontage und den Gebrauch des Gerüstes.

Noch deutlicher sind nun die Maßnahmen zum Schutz vor Absturz und Anforderungen an das Personal benannt.

1. Formale Voraussetzungen

AbZ, Montageanweisung, Plan für den Gebrauch

Wie bisher ist eine gültige allgemeine bauaufsichtliche Zulassung (AbZ) des Gerüstsystems für den Auf-, Um-, Abbau und den Gebrauch erforderlich. Vor dem Gerüstaufbau sind die Vorgaben des Bauherrn bzw. die Anforderungen an das Gerüst in Verbindung mit den vorgesehenen Arbeiten im „Plan für den Auf-, Um- und Abbau“ (Montageanweisung) zu berücksichtigen, der vom Unternehmer oder einer beauftragten fachkundigen Person zu erstellen ist.

Der bisherige „Plan für die Benutzung“ ist durch den „Plan für den Gebrauch“ ersetzt worden, bleibt aber im Wesentlichen inhaltsgleich. Neu ist die Verknüpfung zwischen dem aus Einzelteilen erbauten Gerüst und dem Produktsicherheitsgesetz. Im Sinne eines

Bauproduktes ist daher das Gerüst für den Benutzer mit einer Gebrauchsanleitung zu kennzeichnen.

2. Gerüstaufbau

Seitenschutz

Während der Aufbauphase, beim Um- oder Abbau müssen die Beschäftigten durch gerüstsystemgebundene Sicherungsgeländer oder vorlaufende Montageschutzgeländer (MSG) bei Arbeiten auf der obersten Gerüstlage gegen Absturz geschützt sein.

Dabei wird vor der Montage des Gerüstrahmens auf der nächsthöheren Gerüstlage zusätzlich ein MSG von der darunterliegenden Gerüstlage montiert. Sobald der Gerüstbauer über die Durchstiegs Luke die Gerüstlage betritt, ist er durch das Montagegeländer geschützt. Nach Fertigstellung der Gerüstlage wandert das MSG – an dem Holm des Gerüstrahmens montiert – vorlaufend weiter nach oben. Montageschutzgeländer werden von der BG BAU gefördert.

Persönliche Schutzausrüstung

Während der Aufbauphase, beim Um- oder Abbau müssen die Beschäftigten durch gerüstsystemgebundene Sicherungsgeländer oder vorlaufende Montageschutzgeländer (MSG) bei Arbeiten auf der obersten Gerüstlage gegen Absturz geschützt sein.

Dabei wird vor der Montage des Gerüstrahmens auf der nächsthöheren Gerüstlage zusätzlich ein MSG von der darunterliegenden Gerüstlage montiert. Sobald der Gerüstbauer über die

Durchstiegs Luke die Gerüstlage betritt, ist er durch das Montagegeländer geschützt. Nach Fertigstellung der Gerüstlage wandert das MSG – an dem Holm des Gerüstrahmens montiert – vorlaufend weiter nach oben. Montageschutzgeländer werden von der BG BAU gefördert.

Transport, Verwendung von Hebe- werkzeugen

Der Transport von Gerüstbauteilen muss vorrangig mit Hebezeugen wie Kranen, Bauaufzügen oder Schwenkrollenaufzügen erfolgen, um Belastungen des Muskel-Skelettsystems zu vermeiden. Der Handtransport ist nur zulässig bis zu drei Gerüstlagen. Bei Einfamilienhäusern ist ein Handtransport grundsätzlich immer zulässig (zur Definition von Einfamilienhäusern siehe TRBS 2121-1: Gebäude bis 7 m von mittlerer Geländehöhe bis Oberkante Fußboden des obersten Geschosses, in dem ein Aufenthaltsraum möglich ist).

Aufsicht und Qualifikation

Für die Aufsicht der Gerüstbauarbeiten ist eine „fachkundige Person“ zuständig. Hierzu gehören u. a. Gerüstbaumeister und Personen im Bau-Handwerk, die die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten im Gerüstbau haben. Der Auf-, Um- und Abbau erfolgt durch „Fachlich geeignete Personen“, mit einer abgeschlossenen Ausbildung in einem Bau-Handwerk, die die erforderlichen Kenntnisse im Gerüstbau beinhaltet; mindestens aber durch Personen, die über mehrjährige praktische Berufserfahrung verfügen.

Kennzeichnung und Prüfung

Nach Abschluss der Gerüstbauarbeiten erfolgt durch eine „zur Prüfung befähigte Person“ die Kennzeichnung des Gerüsts mit der Gebrauchsanleitung, die vorzugsweise am Zugang angebracht ist. In der Praxis ist zu erwarten, dass jene Kennzeichnung mit dem „Plan für den Gebrauch“ inhaltsgleich ist.

Im praktischen Baubetrieb besteht die Möglichkeit – und ist zu empfehlen –, dass Gerüstbauer und Malerbetrieb gemeinsam den Aufbau begutachten und im Zuge dieser (werkvertraglichen) Abnahme diese Kennzeichnung und eine erstmalige Prüfung durchführen.

Erstellt der Malerbetrieb Gerüste für eigene Arbeiten, erfolgt die Prüfung und Freigabe durch seine zur Prüfung „befähigte Person“ (fachkundige Person mit Prüfungserfahrung, siehe TRBS 2121-1).

Nicht fertig erstellte Gerüste oder Gerüstabschnitte sind mit dem Verbotsschild „Zutritt für Unbefugte verboten“ zu kennzeichnen und der Zugang ist mit Absperrungen angemessen abzugrenzen.

3. Gebrauch des Gerüsts

Jeder Benutzer des Gerüsts muss durch Seitenschutz gesichert sein. Maßnahmen gegen Absturz sind nicht erforderlich, wenn der Abstand zwischen Gerüst und Bauwerk nicht mehr als 30 cm beträgt.

Zugänge auf das Gerüst

Der Zugang auf das Gerüst soll ergonomisch und sicher erfolgen. Die bishe-

rige Regelung zum Einsatz von Gerüsttreppen oder Treppentürmen ab einer Gerüsthöhe von bislang 10 Meter ist in der neuen TRBS 2121-1 auf 5 Meter reduziert. Somit ist der Zugang über innenliegende Leitern bis zu 5 m oder bei Arbeiten an Einfamilienhäusern ohne Höhenbegrenzung zulässig.

Ständige Prüfungen im Gebrauch

In dem Abschnitt zur „Inaugenscheinnahme und Funktionskontrolle vor dem Gebrauch“ hat der Gesetzgeber zum Schutz der Gerüstbenutzer vor Absturz und unzulässigen Veränderungen des Gerüsts den Beschäftigten eine weitere Prüfung auferlegt. Mit der gewissermaßen täglichen Inaugenscheinnahme des Gerüsts auf offensichtliche Mängel ist die in der TRBS neu einfüh-

te „Qualifizierte Person“ betraut. Darunter versteht die TRBS Mitarbeiter mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung (Geselle) oder einer „ausgeübten berufsnahen Tätigkeit“ (z. B. Helfer).

Fazit

Alle Maler- und Lackiererbetriebe, die Gerüste gebrauchen, sowie Betriebe, die Gerüste für eigene Arbeiten oder im Kundenauftrag erstellen, sind von den Regelungen der TRBS 2121-1 betroffen. Der Gesetzgeber will mit dem konsequenten Seitenschutz, einem trittsicheren Zugang über Treppen und regelmäßiger Kontrolle des Gerüstzustandes, den hohen – auch tödlichen – Unfallzahlen im Gerüstbau entgegenwirken



SCHLAU - IHR PARTNER
Für das Handwerk



Unsere Leistungen für Sie

- ✓ Großhandel für Farben, Tapeten, Bodenbeläge, Werkzeuge und Bauchemie
- ✓ Farben-Misch-Service
- ✓ Über 60 Handwerkermärkte in Deutschland
- ✓ Geschultes Fachpersonal im Innen- und Außendienst
- ✓ Leistungsfähige Logistik
- ✓ Onlineshop mit Produktbildern, interaktivem Raumplaner, blätterbaren Kollektionen

Schlau Großhandels GmbH & Co. KG / Hometrend GmbH • In den Hallen 23 • 66115 Saarbrücken

www.schlau-grosshandel.de



TITANDIOXID – VORLÄUFIG KEINE EINSTUFUNG

Die Einstufung von Titandioxid durch das REACH Komitee der Europäischen Union ist auf den Herbst verschoben worden.

Am 11. und 12. April behandelte das Komitee die Sache nicht wie vorgesehen.

Im Rahmen der öffentlichen Konsultation gab es fast 500 ablehnende Stellungnahmen von Industrie, Verbänden und Privatpersonen. Das hat offensichtlich dazu geführt, das sich nun im Herbst die neue EU-Kommission mit dem Thema auseinandersetzen muss.

Vorteilhaft ist, dass in einem neuen Verfahren die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Konsequenzen einer Einstufung neu betrachtet werden müssen. Nachteilig wäre, wenn die aktuellen Erfolge im Regelungsausschuss im neuen Verfahren nicht berücksichtigt würden – insbesondere die Feststellung, dass es sich um ein Staubproblem und nicht ein Titandioxidproblem handelt.

Worum ging es zuletzt?

Pulverförmiges Titandioxid sollte als vermutlich krebserzeugend beim Einatmen eingestuft werden. Farben und Lacke wären als flüssige Produkte als Gefahrstoffe mit speziellen Warnhinweisen (Aerosolbildung beim Aufsprühen) versehen worden. Verunsicherung der Verbraucher und nicht absehbare Konsequenzen bei titandioxidhaltigen Abfällen wären die Folge gewesen.



VORSICHT BEI ÜBERARBEITUNG ALTER KLEBSTOFFE

Die Überarbeitung alter Klebstoffe ist gängige Praxis, steht aber im Widerspruch zu Regelwerken

Alte Klebstoffschichten werden aus Kostengründen und weil die Industrie funktionierende sperrende Grundierungen anbietet, oft überarbeitet und nicht entfernt. Dies steht jedoch im Widerspruch zu Regelwerken wie der ATV DIN 18365 Bodenbelagsarbeiten oder dem TKB Merkblatt 8.

Altuntergründe sind keine normgerechten Untergründe. Das gilt auch für alte Spachtel- und Klebstoffschichten. Diese sind zu entfernen (besondere Leistung nach Abschnitt 4.2.2, ATV DIN 18365). Insbesondere Geruchsbelästigungen sind durch Wechselwirkungen zwischen Altuntergrund und Neuaufbau möglich.

Der Kommentar nimmt das Risiko vom Unternehmer weg und verlagert die Entscheidung auf den Auftraggeber. Die Bundesfachgruppe empfiehlt deshalb, wenn der Auftraggeber die Überarbeitung ohne Entfernung des alten Belages wünscht, Bedenken anzumelden und sich von einer Haftung wegen möglicherweise eintretender Schäden oder Beeinträchtigungen freistellen zu lassen.

FEUCHTEMESSUNG BEI ESTRICHEN MIT ZUSATZMITTELN

CM-Methode unsicher, KRL- Methode nicht allgemein anerkannt

Estrichzusatzmittel erlauben eine Reduzierung der Anmachwassermenge, ohne dass die Verarbeitung beeinträchtigt wird. Dadurch verkürzen sich die Trocknungszeiten.

Am Markt erhältliche Estrichzusatzmittel können Komponenten mit unterschiedlichen Funktionen enthalten: Luftporenbildner, Verflüssiger/Fließmittel und Erhärtungsbeschleuniger (TKB Merkblatt 14). Die Zusatzmittel ändern aber die Gleichgewichtsfeuchte des Estrichs und damit die Werte für die Belegreife. Im TKB Merkblatt 14 wird deshalb empfohlen, die vorgeschriebene CM Messung ergänzend durch die Messung mit der KRL Methode abzusichern.

Bei der CM-Methode wird das freie Wasser im Material selbst gemessen, bei der KRL- Methode wird die Luftfeuchte gemessen, die sich über dem Material in einem abgeschlossenen Behälter einstellt.

Gegen die KRL Methode gibt es jedoch Widerspruch aus dem Arbeitskreis der Sachverständigen des Bundesverbandes Estrich und Belag e.V. (BEB).

Ein Argument ist, dass die bei der KRL Methode gesetzten Grenzwerte zu niedrig sind und trockene Estriche „feucht“ gemessen werden, was zu unnötigem Einsatz feuchtesperrender



Foto: Bundesverband Farbe, Gestaltung, Bauenschutz

Grundierungen als Gegenmaßnahme veranlasst.

CM Feuchtegehalt für die Belegreife bei Estrichen mit Zusatzmitteln muss vorgegeben sein

Für die Praxis empfiehlt die Bundesfachgruppe: Wird bei Estrichen mit Zusatzmitteln mit der CM-Methode gemessen, muss der Auftraggeber nach Rücksprache mit dem Estrichleger dem Verleger eine Vorgabe zum maximalen CM-Feuchte-Gehalt für die Belegreife machen und diese im Protokoll zur Estrichfeuchtemessung angeben. Dies entspricht der Empfehlung des TKB Merkblatt 16 „Anerkannte Regeln der Technik bei der CM-Messung“. Kann keine Klärung herbeigeführt werden, sind feuchtesperrende Grundierungen mögliche Alternativen, deren Einsatz über den Hersteller abgesichert werden muss.



HANDWERK LIVE AM „TAG DES HANDWERKS“

„Für diesen Moment geben wir alles“, lautete das diesjährige Motto der Handwerkskammer des Saarlandes (HWK), die Mitte September zum Tag des Handwerks auf den Kleinen Markt in Saarlouis eingeladen hatte. Fast 20 Innungen der HWK boten Einblicke in die Alltagswelt und das Leistungsspektrum des saarländischen Handwerks. Rund 200 Handwerker waren dort aktiv.

Am Stand der Maler- und Lackiererin- nung des Saarlandes waren unter anderem sieben Schüler und Studien-

rat Edgar Hoff von der Jean-François-Boch-Schule – BBZ Merzig mit viel Einsatzbereitschaft dabei. Die gezeigten Schmucktechniken fanden viel Beachtung bei den Besuchern. Die Schüler verstanden es, beim Publikum großes Interesse zu wecken, indem sie kleine Arbeitsproben anfertigten, die die Besucher mitnehmen konnten.

Auf einer Bühne wurde im Rahmen des Programms der HWK auch die Landes- sieger der Sommergesellenprüfung der Maler und Lackierer und der Fahrzeug- lackierer geehrt. Christoph Manz be- legte bei den Malern den ersten Platz. Er war Schüler am BBZ in Merzig. Lisa Scheidt überzeugte mit ihrem Gesellen-



Präsentation der Maler- und Lackiererin- nung des Saarlandes am Tag des Handwerks 2018 in Saarlouis - mit großem Erfolg!



stück bei den Fahrzeuglackierern. Sie besuchte das TGBBZ2 in Saarbrücken-Malstatt.

Alexander Wollmann vom Vorstand der Maler- und Lackiererinnung fasste am Ende der Veranstaltung den Tag zusammen: „Durch die aktive Mitarbeit unserer Auszubildenden vom BBZ in Merzig erhielten die Besucher einen guten Einblick in das Maler- und Lackierer-Handwerk. Unsere beiden Auszubildenden im Fahrzeuglackiererhandwerk zeigten

an einer Autotür Arbeiten, wie sie tagtäglich in der Werkstatt durchgeführt werden. Auch hier war ein großes Interesse bei den Besuchern festzustellen.“ Wollmann weiter: „Ein ganz großes Dankeschön gebührt Ausbildungsmeisterin Jana Sablowski und Ausbildungsmeister Thomas Färber, die unseren Stand sehr gut vorbereitet und den Ablauf hervorragend betreut hatten.“

Bericht: Edgar Hoff, BBZ Merzig



Fotos: Alexander Wollmann



MITGLIEDERVERSAMMLUNG

Am 4. April 2019 fand die diesjährige Mitgliederversammlung der Landesinnung in den Räumen des Bildungszentrums statt. Zu Beginn begrüßte LIM Pfennig die Gäste und gab einen Überblick über die Aktivitäten und Änderungen im abgelaufenen Geschäftsjahr. GF Claus Weyers berichtete im Anschluss über die neusten Konjunkturdaten, die zur Freude Anlass gäben, sowie die Tarifsituation des Maler- und Lackiererhandwerk im Saarland.

Der GF stellte danach die Jahresrechnung 2018 und den Haushaltsplan 2019 vor. Auf Beschluss der Versammlung wurde der Grundbeitrag ab Januar 2019 nachträglich (auf 280 EURO) erhöht. Beide Haushaltspläne wurden von der Versammlung genehmigt und Entlastung erteilt.

Zum Abschluss der Veranstaltung ehrte LIM Pfennig seinen Vorstandkollegen Heinz Münzebrock zur Vollendung seines 70. Geburtstags und würdigte dessen langjähriges Engagement für die Innung.

Gunnar Klein, BG Bau, informierte im Anschluss der Versammlung über die Neuerungen der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft im Jahr 2019 mit seinem Vortrag „Nicht ohne Netz und doppelten Boden“.



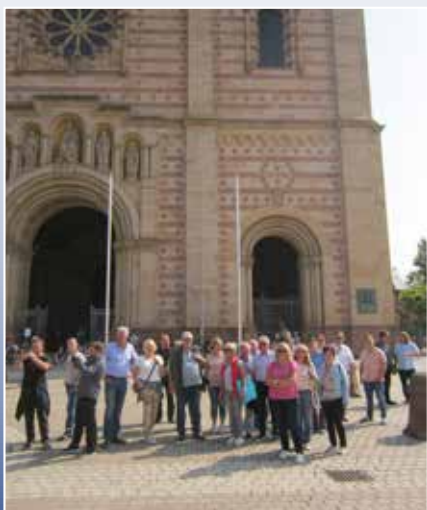
MALER- UND LACKIERERTREFF 2018

SPEYER / BAD DÜRKHEIM

Der mittlerweile neunte Maler- und Lackierertreff führte uns 2018 in die Pfalz, der erste Haltepunkt war die Domstadt Speyer.

Um 9.30 Uhr starteten wir in Saarbrücken nach Speyer und wurden zum „Speymer Stadtspaziergang“ erwartet. Unter fachkundiger Führung erlebten die Teilnehmer die weit zurückreichende Geschichte der Stadt.

Danach war Zeit zum Bummeln bis wir am Nachmittag zum Weingut Wolf nach Ungstein aufbrachen. Dort hat uns der Besitzer und Winzer, Herr Wolf im tiefen Gewölbekeller die Weinherstellung anschaulich erläutert und wir durften natürlich auch reichhaltig probieren. Abschluss fand der Ausflugstag bei einem gemeinsamen Abendessen im Restaurant des Weingutes.





MALER- UND LACKIERERTREFF 2019

HAN-SUR-LESSE/BELGIEN UND LUXEMBOURG

Bereits zum 10. Mal starten wir zur gemeinsamen Fahrt. Reiseziel ist in diesem Jahr Belgien!

Wir starten am Samstag, den 31. August 2019, um 8.30 Uhr mit einem Reisebus ab unserem Bildungszentrum.

Bei Ankunft besuchen wir eine der bekanntesten und größten Schauhöhlen Europas, die Tropfsteinhöhle von Han-sur-Lesse, in der Gemeinde Rochefort in den Ardennen. Zum Höhleneingang wird man wie früher mitten aus dem Ort mit der schmalspurigen Straßenbahn gebracht. Von dort aus geht es zwei Kilometer durch den Berg. Die Salle du Dôme ist der größte natürliche Hohlraum Belgiens. Besonders interessant sind die

schlanken Tropfsteinsäulen in ihrem Mittelteil, deren Vielzahl nur von wenigen Tropfsteinhöhlen übertroffen wird. Unter fachkundiger Führung werden wir durch die Höhle (1,5 Std.) geführt.

Am Nachmittag fahren wir nach Luxembourg Stadt zurück. Dort haben Sie dann Zeit zur freien Verfügung.

Bei einem gemeinsamen Abendessen in der Auberge de la Klaus in Montenach (Nähe Schengen) werden wir den Tag ausklingen lassen. Gegen 21.30 Uhr fahren wir voraussichtlich wieder nach Saarbrücken zurück.

Weitere Info's und Anmeldung bei Ihrer Geschäftsstelle.



FAF - EIN RÜCKBLICK

Im März 2019 fand in Köln die FAF – Farbe, Ausbau & Fassade statt. Drei Jahre nach der letzten FAF in München nutzten mehr als 46.000 Besucher die Gelegenheit, sich über neue Produkte, innovative Verarbeitungsverfahren sowie die Trends unserer Branche zu informieren.

Jan Bauer, Präsident des Bundesverbandes Farbe Gestaltung Bautenschutz sagte im Rückblick: „Die FAF 2019 war eine großartige Veranstaltung. Wir blicken auf vier ereignisreiche Tage zurück, die wieder einmal gezeigt haben, wie zukunftsweisend diese Leitmesse für unser Handwerk ist. Wir danken allen Ausstellern: Deutlicher als mit ihrer Präsenz auf der Messe können unsere Marktpartner ihre Verbundenheit mit unserem farbigen Handwerk nicht dokumentieren.“

Neben den klassischen Themen Materialien, Maschinen und Werkzeugen orientierte sich das Messeangebot in diesem Jahr in Richtung Aus- und Weiterbildung und zeigte damit Möglichkeiten auf, dem Fachkräftemangel entgegen zu treten. Aber auch zu Digitalisierung und dem Agieren in Netzwerken konnte sich das Fachpublikum umfänglich informieren.

Die nächste FAF - Farbe, Ausbau & Fassade findet vom 9. bis 12. März 2022 in München statt. www.faf-messe.de



FARBE, AUSBAU & FASSADE

Die europäische Fachmesse für Fassadengestaltung und Raumdesign



Foto: Robert Kneschke @ fotolia.de



Foto: jonasginter @ fotolia.de

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, Schwerbehindertenausweise 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 gewerblichen 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 Fahrtenbüchern.

§ 7 Mehrarbeit (Überstunden), Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die über die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit hinaus geleistet wird.
2. Die vom Arbeitgeber oder seinem Beauftragten angeordnete 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 ausbezahlt 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 Nacharbeit **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-

4-mal für Maler und Handwerk in der Region!



... auch in Ihrer Nähe:

- Farben
- Bodenbeläge
- Fassadendämmung
- Tapeten
- Werkzeug

Wässa & Schuster GmbH & Co KG

55743 Idar-Oberstein
Siesbachstraße 36
Fon 06781 9699-0

66706 Perl
Im Heilenbruch 3c
Fon 06867 911318-0

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

66130 Saarbrücken
Neumühler Weg 32.1
Fon 0681 88373-3



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



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



Foto: Robert Krieschke @ Jotafolia.de

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 Lackiererefacharbeiters (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 2-jährigen Tätigkeit in Betrieben des Maler- und Lackiererhandwerks.

Meine farbige Welt!

**Farben
Klein** GmbH



Farben Klein GmbH

Im Rotfeld 11
66115 Saarbrücken
Tel: 0681 94835-0
Fax: 0681 94835-95

Filiale Bexbach

Am Butterhügel 3
66450 Bexbach
Tel: 06826 96559-0
Fax: 06826 96559-20

Filiale Hermeskeil

Wallonenweg 2
54433 Hermeskeil
Tel: 06503 95242-0
Fax: 06503 95242-20

www.FarbenKlein.de



V. Maler- und Lackierer-Helfer

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

2. Anspruch auf den für Angehörige einer Lohngruppe festgesetzten Tarifstundenlohn hat ein Arbeitnehmer, wenn er entsprechend seiner Ausbildung, seiner Fertigkeiten und Kenntnisse in eine Lohngruppe eingruppiert wurde und die der Lohngruppe entsprechenden Tätigkeit überwiegend ausübt. Bei vorübergehender Beschäftigung mit anderer Arbeit bleibt der Anspruch bestehen.
3. Die Tariflöhne gelten als Löhne für eine normale Arbeitsleistung.
4. Erfüllt ein Arbeitnehmer durch entsprechende Leistungen die Anforderungen der nächst höheren Lohngruppe, so kann er im Einvernehmen mit dem Betriebsrat entsprechend höher eingruppiert werden.
5. Ein Arbeitnehmer, dessen ständige Leistung den Anforderungen einer normalen Arbeitsleistung seiner Lohngruppe nicht entspricht, kann unter Minderung des tariflichen Satzes entlohnt werden.

Der Lohnanspruch für diesen Arbeitnehmer richtet sich nach dem Grad der Minderleistung. Er ist zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren und den

Tarifvertragsparteien bekannt zu geben. Die Vereinbarung bedarf der Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Die Lohnhöhe darf den Mindestlohn jedoch nicht unterschreiten.

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

§ 19 Lohnschlüsselzahlen

Die Lohnschlüsselzahlen werden wie folgt festgelegt:

1. Vorarbeiter 120%,
 Facharbeiter(Ecklohn),Geselle 100%,
 Facharbeiter im 1. Gesellenjahr 95%
 Maler- und Lackierer-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 ungelernete Arbeitnehmer nach Nr. 3 nach vollendetem 19. Lebensjahr 100% des Maler- und Lackierer-Helferlohnes.

Im Falle einer Unterbrechung der Zugehörigkeit von mindestens 24 Monaten werden die vor der Unterbrechung liegenden Zeiten nicht berücksichtigt.

3. Arbeitnehmer erhalten in den ersten 6 Monaten ihrer Tätigkeit nach Neueinstellung in den Betrieb (bzw. Übernahme nach der Ausbildung) die im Tarifvertrag „Mindestlohn“ festgelegten 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.
- 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.

§ 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.
6. Die Abgeltung von Zuschlägen und Zulagen durch erhöhten Lohn ist unzulässig.

§ 23 Erschwerniszuschläge

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
1. Für folgende Arbeiten sind die nachstehenden Zuschläge auf den vereinbarten Lohn zu zahlen:
 - a) Ablaugen und Abbeizen alter Anstriche, desgleichen Abbrennen mit dem Abbrenngerät 10%,
 - b) Arbeiten mit außergewöhnlicher Staubentwicklung oder Verschmutzung 10%,
 - c) Auf- und Abbau von Gerüsten für die 1 Stunde pro Tag überschreitende Zeit 10%,
 - d) Arbeiten in außergewöhnlich einengenden Räumlichkeiten, z. B. Kanäle, Versorgungsschächte 10%,
 - e) Arbeiten, die mit Sicherheitsgurt und Fangleine ausgeführt werden müssen 10%.

f) Erschwernisse (z.B. Stemmarbeiten, Bohrarbeiten) bei Beton-schutz-, Oberflächensanierungs- 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, Überschuhen 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 Werktage) in jedem Fall zu gewähren. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.
5. Eine Übertragung von Urlaub auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe (z.B. Nichterfüllung der Wartezeit) dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgen-

den Kalenderjahres gewährt und genommen werde; 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 Urlaubsgeld

1. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaubsgeld 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 Arbeitsversäumnis bleiben für die Berechnung des Urlaubsgelds außer Betracht.

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

2. Das Urlaubsgeld 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 auszuzahlen.

§ 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 vertragschließenden Parteien dieses Rahmentarifvertrages ein Tarifvertrag über ein Schlichtungsabkommen vereinbart, welcher als Anhang diesem Rahmentarifvertrag beizuordnen ist.

§ 43 Durchführungsgebot

Die vertragschließenden 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 vertragschließenden Parteien dürfen inhaltlich abweichende Bestimmungen mit anderen Organisationen, einzelnen Arbeitgebern, Arbeitnehmern oder mit Dritten nicht treffen. Vereinbart dennoch eine der vertragschließenden 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: S. Kobold @ fotolia.de

Mitglieder der Maler- und Lackiererinnung des Saarlandes

Stadtverband Saarbrücken

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

BARZEN GMBH, Walter

Bismarckstr. 113, 66121 Saarbrücken
Tel. (0681) 96818963, Fax 96818964
Betriebsleiter: MLM Walter Barzen

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, Michael

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

BEHR, Marcus

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

DANIEL GMBH

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

DE MASI U. DI MARCO GMBH

Saargemünder Str. 114, 66130 Saarbrücken
Tel. (0681) 871310,
Betriebsleiter: Hermann Harig

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
Betriebsleiter: MLM Volkmar Dreissig

ENGELHARDT, Dirk

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

FORSTER GMBH

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

FREYLER UND CIBELLA

FAHRZEUGLACKIERUNG GMBH
Auf Hirtenwies 2, 66265 Heusweiler
Tel. (06806) 9873250
Betriebsleiter: Benjamin Freyler

GANSEUER, Ronny

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

GIORNALE, Guglielmo

Zum Güterbahnhof 1, 66125 Saarbrücken
Tel. (06897) 761677, Fax 7780761
Betriebsleiter: MLM Guglielmo Giornale

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

HERTEL, Manuel

Mühlenweg 2, 66129 Saarbrücken
Tel. 0160 94948551
Betriebsleiter: Manuel Hertel

HUBER, Ronald

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

ISOTAN GMBH,

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

JOST, Michael

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

JURA, Rüdiger

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

K&S PUTZ GMBH

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

KELTER, Rudolf

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

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

LAIER, Udo

Jahnstr. 36, 66292 Riegelsberg
Tel. (06806) 480010, Fax 440951

LEISTENSCHNEIDER GMBH, H.

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

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

MAIER-BIEGEL, Wolfgang

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

MEIER, Thomas

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

**MEMA UG MALERMEISTERBETRIEB (HAF-
TUNGSGBESCHR.)**

Hofweg 49, 66125 Saarbrücken
Tel. (06897) 762215, Fax 78974
Betriebsleiter: MLM Melanie Dreissig-Ewen /
Marion Dreissig

MOHR, ClausDieter

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

MS SCHLANG GMBH

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

NIEDERLÄNDER GMBH, Martin

Vogelsbach 7, 66271 Kleinblittersdorf
Tel. (06805) 942280, Fax 942282
Betriebsleiter: MLM Martin Niederländer

OBERHAUSEN GMBH, Stefan

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

OGRISECK, Philipp

Dübelsbrunnen 5, 66265 Heusweiler
Tel. (06806) 9829765
Betriebsleiter: MLM Philipp Ogriseck

OTT, Michael

Wiltinger Weg 22, 66113 Saarbrücken
Tel. (0681) 71106

PFEIFFER, Leonhard

Krughütterstr. 81, 66128 Saarbrücken
Tel. (0681) 754174

PFENNIG, Christian

Bahnstr. 12, 66121 Saarbrücken
Tel. (0681) 812262, Fax 842426
Betriebsleiter: MLM Christian Pfennig

PHILIPPI, Sascha

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

PRATT GMBH,

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

RABER, Ralf

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

ROMBERG, Sven

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

RUBEL, Thomas

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

RUPPERT

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

RUTTAR, Jens

Forbacher Str. 29, 66117 Saarbrücken
Tel. 0175 1817771
Betriebsleiter: MLM Jens Ruttar

S+L SZYMANSKI GMBH

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

SAMMLER GMBH, Ralf

Saar-Lor-Lux Str. 6, 66115 Saarbrücken
Tel. (0681) 791920, Fax 791916
Betriebsleiter: Ralf Sammler

SANDER GMBH

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

SCHERFF GMBH, Thomas

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

SCHIRRA, Hary

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

MALERWERKSTÄTTE GEORG SCHMIDT

Wagner, Hoffmann GbR

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

SCHMITT, Jürgen

Sellostr. 96, 66123 Saarbrücken
Tel. (0681) 39519, Fax 398580
Betriebsleiter: Jürgen Schmitt

SCHNUR SYSTEME AUSBAU GMBH

Parallelstr. 6, 66127 Saarbrücken
Tel. (06898) 5692510
Betriebsleiter: Thomas Schnur

SCHUH, Markus

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

**SCHWAN GMBH, Stefan**

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

SKF LACKIERUNGEN GMBH

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

SPANIER + SPANIER GbR

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

STIEF GDBR

Eschberger Weg 65, 66121 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

STÖTZER & CO.GMBH, G.

Fenner Str. 121, 66127 Saarbrücken
Tel. (06898) 31354
Betriebsleiter: Rolf-Werner Leister

TRAMPERT, Thomas

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

VESTA GMBH

Bahnhofstr. 7, 66333 Völklingen
Tel. (06836) 921267
Betriebsleiter: MLM Volker Jungmann

WITTSTOCK, BECKER & CO. GMBH

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

WÖRTHER, Horst

Im Driesch 3, 66292 Riegelsberg
Tel. (06806) 987070, Fax 987071
Betriebsleiter: Horst Wörther

ZEYER GMBH, Ulrike

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

ZIEHMER GMBH

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

ZILLES, Bernd

Kirchenstr. 65, 66128 Saarbrücken
Tel. (0681) 709199, Fax 7096123
Betriebsleiter: MLM Bernd Zilles

Kreis Saarlouis

AM LACKIERUNGEN

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

BANTON GMBH, Viktor

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

BECKER e.K.

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

BRAUN, Bernhard

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

COEN, Thomas

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

DUTT U. HOLLINGER GMBH

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

ENGBARTH GMBH & CO. KG

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

ENGEL, Reiner

Feldstr. 22, 66787 Wadgassen/Schaffhausen
Tel. (06834) 4517

GASSER, Der

Simmelbergstr. 65, 66839 Schmelz
Tel. (06887) 3050026, Fax 3050027
Betriebsleiter: MLM Josef Koch

GEUSS, Thomas

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

**GFB METALLTECHNIK UND
BAUSANIERUNG GMBH**

Güterbahnhofstr. 17-19, 66740 Saarlouis
Tel. (06831) 8931322, Fax 8931492

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

HOLLINGER, Frank

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

KÖNIG, Markus

Zur Scheib 22, 66787 Wadgassen
Tel. (06834) 43668, Fax 46302
Betriebsleiter: MLM Markus König

KLASSEN, Konstantin

Im Häuserfeld 5, 66802 Überherrn
Tel. 0152 53635091
Betriebsleiter: MLM Konstantin Klassen

KREUTZER GMBH, Walter

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

KÜHNER, Christoph

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

LAMBERT, Helmut

Jägerstr. 33, 66839 Schmelz
Tel. (06887) 6737, Fax 305751
Betriebsleiter: MLM Helmut Lambert

LION, Arno

Etzelweg 30, 66780 Rehlingen
Tel. (06835) 500990, Fax 500990
Betriebsleiter: MLM Arno Lion

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

PRIMAS, Jürgen

Weberstr. 15, 66773 Schwalbach/Hülzweiler
Tel. 0157 75055107
Betriebsleiter: Jürgen Primas

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

SCHMIDT GMBH & CO KG, 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

SG MALERFACHBETRIEB

Provinzialstr. 205, 66806 Ensdorf
Tel. 0152 54227645

TRENTZ, Sascha

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

ÜNLÜ MALER- UND VERPUTZ GMBH

Marktstr. 23, 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

**WILTZ GMBH**

Sonnenstr. 31 a, 66798 Wallerfangen
Tel. (06881) 4530
Betriebsleiter: MLM Robert Wiltz

WÖDE, Marcel

Neuländchenring 37, 66787 Wadgassen
Tel. (06834) 697959, Fax 697652
Betriebsleiter: MLM Marcel Wöde

Kreis Merzig-Wadern

ACKERMANN, Willi

Zum Kalkofen 13, 66679 Losheim
Tel. (06872) 3298

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

BIWERSI, Joachim

Martinusstr. 8, 66706 Perl
Tel. (06866) 283

BUCHMANN, Ralph

Eitzweg 2, 66693 Mettlach
Tel. (06864) 2411

CREMER, Dennis

Auf dem Eichenfeld 1, 66706 Perl
Tel. 0151 25279595
Betriebsleiter: MLM Dennis Cremer

HALBERSTADT, Volker

Marienau 26, 66693 Mettlach
Tel. (06864) 1311, Fax 2278
Betriebsleiter: MLM Volker Halberstadt

HÜBSCHEN, Frank

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

HUCKERT, Gerd Dieter

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

JAGER, Jörg

Flürchen 49, 66679 Losheim
Tel. (06872) 6684

KIEFER, Walter

Trierer Str. 98, 66663 Merzig
Tel. (06861) 4061, Fax 4545
Betriebsleiter: MLM Walter Kiefer

KLUPSCH, Sebastian

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

KRANGEMANN, Simona

Zum Rotenberg 3, 66663 Merzig
Tel. (06861) 75658, Fax 75658
Betriebsleiter: MLM Simona Krangemann

KS LACKSYSTEM

In der Pfingstweide 10, 66663 Merzig
Tel. (06861) 9088370
Betriebsleiter: FZLM Klaus Schmidt

MEYER, Olaf

Im Schnepfenbruch 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

OVERDICK, Rainer

Burgstr. 3, 66693 Mettlach
Tel. (06865) 204086, Fax 204087
Betriebsleiter: MLM Rainer Overdick

PALZ, Berthold

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

PAULI, Richard

Dechant-Diedrich-Str. 3, 66663 Merzig
Tel. (06861) 9084115
Betriebsleiter: MLM Richard Pauli

RACH & SCHMITT GMBH & CO. KG

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

RUDOLPH, Stefan

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

SCHIRRA, Udo

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

SCHMIDT, Hermann

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

STRUPP & SÖHNE GMBH, Willi

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

THOME GMBH

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

WEBER GMBH

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

WERDING GMBH

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

WIEDMANN GMBH

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

WOLLMANN, Alexander

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

WÜNSCH, Steffen

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

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

Hahnucken 6, 66620 Nonnweiler
Tel. (06873) 274

HAUPENTHAL, Martin

Neunkircher Str. 4a, 66625 Nohfelden
Tel. (06875) 1633, Fax 937011
Betriebsleiter: MLM Martin Hauptenthal

HERFERT GMBH, Stefan

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

HILGER, Oliver

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

LENECKE, Marco

Rotheck 8a, 66640 Namborn
Tel. (06897) 921962
Betriebsleiter: MLM Marco Lenecke

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

PÄTZ, Enrico

Bungertstr. 19, 66606 St. Wendel
Tel. (06851) 1304223, Fax 1304364
Betriebsleiter: MLM Enrico Pätz

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

SCHÖNECKER, Bernd

Humweilerstr. 73, 66649 Oberthal
Tel. (06854) 6830, Fax 6830
Betriebsleiter: MLM Bernd Schönecker

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



Foto: vizefoto @ fotolia.de

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 Brucculieri

BURGARDT, Ralf

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

ECKSTEIN GMBH

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

FABOTEC GMBH

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

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

HENNES, Inh. Tobias Kretz

Beethovenstr. 31, 66583 Spiesen-Elversberg
Tel. (06821) 9953131
Betriebsleiter: Tobias Kretz

HSB HAUSBAU SAAR GMBH

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

JUNG, Thomas

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

KOMP, Egon Josef

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

KRÄBER, Peter

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

LORSCHIEDTER, Jörg

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

MEYER, Werner

Johannesstr. 9 a, 66557 Illingen
Tel. (06825) 45347

OHLMANN GMBH, W.

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

RICKART GMBH

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

SCHAPPE, Peter

Schwalbengasse 4, 66450 Bexbach
Tel. (06826) 3852

SCHARWAT GMBH

An dert Alten Ziegelei 2b, 66538 Neunkirchen
Tel. (06821) 27952, Fax 149680
Betriebsleiter: MLM Frank Scharwat

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

SCHWENDER, Alfred

Zweibrücker Str. 23a, 66538 Neunkirchen
Tel. (06821) 22494, Fax 14597
Betriebsleiter: MLM Alfred Schwender

SILBERNAGEL GMBH, Dieter

Saarbrücker Str. 14, 66538 Neunkirchen
Tel. (06821) 999891-0, Fax 999891-56
Betriebsleiter: Achim Holzer

SIX GMBH, Werner

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

SWF GMBH

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

STEINMAIER, Dieter

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

WEBER-DOCHNAHL, Petra

Auf'm Mühlenberg 19, 66539 Neunkirchen
Tel. (06821) 42357

Kreis Homburg/St. Ingbert

AJAMI, Classic-Car Lackierung

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

ARBEITERWOHLFAHRT

Lappentascherstr. 100, 66424 Homburg
Tel. (06841) 9702-0

BACH, Steffen

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

BIEWER, Jürgen

Waldstr. 14, 66424 Homburg
Tel. (06841) 2862, Fax 12634

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

BRILL GMBH, Willi

Geistkircher Str. 4, 66386 St. Ingbert/Rohrbach
Tel. (06894) 52528
Betriebsleiter: MLM Willi Brill

**BURGARD AUSBAU UND FASSADE
GMBH & CO.KG**

Vogelbacher Weg 109, 66424 Homburg
Tel. (06841) 934-9000, Fax 934-9010
Betriebsleiter: MLM Bernd Burgard

DEGEL GMBH, Achim

Zur Bergehalde 9, 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

GLADEN, Peter

Brahmsstr.1-3, 66386 St. Ingbert
Tel. (06894) 382326, Fax 37595

H3B GMBH

Im Pottaschwald 21, 66386 St. Ingbert
Tel. (06894) 87709, Fax 996990
Betriebsleiter: Dipl.BW(FH) Lukas Haag

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

HBM KAROSSERIETECHNIK GMBH

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

HEIB GMBH

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

HERMANN, Peter

Im Talgarten 23, 66386 St. Ingbert
Tel. (06894) 5507

HERRGEN, Michael

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

HILGERT, Martin

Saar Pfalz Park, 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, Toni

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

KOLB, Gerd

Schlackenbergestr. 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

LANG, Gerd

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

LINZ, MARCUS

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

LUSCHER, Günter

Obere Kaiserstr. 269, 66386 St. Ingbert
Tel. (06894) 580861, Fax 9214771
Betriebsleiter: MLM Günter Luscher

Luftschloss
oder
Traumhaus
?

Foto: Sragov Niverns @ fotolia.de

Infos unter: www.meisterhaftbauen-saar.de



Vertrauen Sie dem Siegel für Qualität
und Zuverlässigkeit am Bau

Betriebe mit diesem Siegel besitzen eine
Meister- oder meisteradäquate Ausbildung
und sind Mitglied in der Innung!



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

MOSCHEL UND LEMMER GDBR

Bliestalstr. 63, 66440 Blieskastel
Tel. 0178 8092371
Betriebsleiter: MLM Alexej Lemmer

MÜNZE BROCK, Heinz

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

PFLUG GMBH, Werner

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

PRESSMANN GMBH, Peter

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

RUFFING, Klaus

Kirkeler Str. 45, 66440 Blieskastel
Tel. 0177 8875570
Betriebsleiter: MLM Klaus Ruffing

RUNG, Hans

Alter Hergarten 1, 66440 Blieskastel
Tel. (06842) 3305

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

SCHMITT, Thomas

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

SCHNÖLL, Franz-Peter

Am Gligger 20, 66450 Bexbach
Tel. (06826) 50371, Fax 50395
Betriebsleiter: MLM Franz-Peter Schnöll

SCHÖNAU, Matthias

Saar-Pfalz-Str. 110, 66399 Mandelbachtal
Tel. (06803) 4193044
Betriebsleiter: MLM Matthias Schönau

SCHWARZ, Klaus

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

STURM GMBH

Hans-Wilhelmi Str. 7, 66386 St. Ingbert
Tel. (06894) 590610, Fax 5906120
Betriebsleiter: MLM Degenhardt Sturm

THINNES-KEMPF, Monika

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

TITT, Tim

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

VÖLKER GMBH, Karl

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

YOLTAY, Haydar

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



Foto: djama @ fotolia.de



Ehren-, Gast- und Fördermitglieder

EHRENMITGLIEDER

Klaus Drouin

Ehrenlandesinnungsmeister
An den Friedenslinden 14, 66740 Saarlouis

Winfried E. Frank

Bergstr. 11, 66706 Perl

GASTMITGLIEDER

Christoph Graus

DAW SE / GB Caparol
Roßdörfer Str. 50, 64372 Ober-Ramstadt
Tel. (06842) 3619 u. 0171 5520813

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

Georg Schmidt GmbH

Klausenerstr. 39, 66333 Völklingen

FÖRDERMITGLIEDER

MEG - Maler-Einkauf-Süd-West Gruppe eG

Postfach 4180, 65031 Wiesbaden
Tel. (0611) 96860

KEIMFARBEN GmbH

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

Bernard Müller GmbH

Lyonerring 12, 66121 Saarbrücken
Tel. (0681) 64455

ANTONY FARBEN GmbH

Betzenhölle 25, 66539 Neunkirchen
Tel. (06821) 98130

Wässä & 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. (02631) 8706-17

KUNSMANN GmbH

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

STO AG

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

Farben KLEIN GmbH

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

Adolf Wagner GmbH

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

JOTUN (Deutschland) GmbH

Haferweg 38, 22769 Hamburg
Tel. (040) 851960

Farben Louis GmbH

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

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

Antony Farben	18
Braun Lack-Systeme GmbH	46
Brillux GmbH & Co. KG	23
Carsystem Süd Rohde GmbH	44
DAW SE Caparol	91
Diessner GmbH Lack- und Farbenfabrik	26
Farben Klein GmbH	66
Hometrend GmbH	50
Huffer Farben GmbH	20
IKK Südwest	16
Keimfarben GmbH	17
Maler-Einkauf Süd-West Gruppe eG	42
Meffert AG Farbwerke	92
PPG Coatings Deutschland GmbH	28
Pufas Werk KG	30
Signal Iduna Gruppe	21
Sparkassenverband Saar	2
Storch GmbH	22
Wässä & Schuster GmbH & Co. KG	62



Malerin Nina Thielvoldt,
Thielvoldt GmbH, Hamburg,
Mitglied im Maler-National-Team
2015 – 2017



Für ein perfektes Raumklima

Emissionsminimiert. Lösemittelfrei. Konservierungsmittelfrei.

Eine Klasse für sich

Bereits 1985 markierte Indeko-plus als weltweit erste emissionsminimierte und lösemittelfreie Innenfarbe ein neues Zeitalter bei den Innendispersionen. Seitdem setzt unsere beste Innenfarbe in den Bereichen Deckkraft, Wirtschaftlichkeit und Wohngesundheit immer wieder neue Maßstäbe im Handwerk. Das zeigt sich vor allem in der richtungsweisenden E.L.F. plus-Rezeptur, die keine Konservierungsmittel enthält. Darüber hinaus ist Indeko-plus auch **für Allergiker geeignet** und in allen Schlaf-, Wohn- und Arbeitsbereichen besonders zu empfehlen.

Weitere Informationen: indeko.caparol.de

Qualität erleben.

PROFITEC

Schwarz. Gelb. Gut.



Top-Produkte für Innenwände

Durch die Verwendung innovativer Rohstoffe sind ProfiTec Innenfarben den Marktanforderungen optimal angepasst und glänzen mit besten Verarbeitungseigenschaften, erstklassigem Deckvermögen sowie einzigartiger Oberflächenoptik.

Alle drei Produkte sind emissionsgeprüft vom TÜV Rheinland und frei von fogging-aktiven Substanzen



Meffert AG Farbwerke · Sandweg 15 · 55543 Bad Kreuznach · Tel +49 671 870-0 · Fax +49 671 870-392 · info@profitec.de · www.profitec.de



Der Lackspezialist

- Grundierungen
- Weißlacke
- Buntlacke
- Klarlacke
- Holzschutz
- Schultafellack
- Schwimmbeckenfarbe
- Hammerschlag-Effekt
- Markierungsfarbe
- Bodenbeschichtungen



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