Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk

- Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik -

SOKA DACH

vom 26.11.1990

in der Fassung vom 12. Juni 1992, 08. September 1993, 13. Dezember 1994, 06. Dezember 1995, 02. September 1997, 30. September 1997, 26. Juni 1998, 18. Juni 1999, 28. Juni 2000, 30. Januar 2001, 26. März 2001, 22. Mai 2002, 13. Juli 2006, 27. November 2006, 26. August 2008, 19. Juni 2012, 01. Oktober 2012, 08. November 2012, 19. Juni 2013, 08. Oktober 2014 und dem 28. Oktober 2022

Zwischen

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

und

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

Inhaltsverzeichnis

Teil 1: Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich 8

Teil 2: Beginn des Arbeitsverhältnisses

§ 2 Einstellung 9

Teil 3: Arbeitszeit/Zeitzuschläge

§ 3 Arbeitszeit 10

§ 4 Arbeitszeitverteilung/Arbeitszeitausgleich 10

§ 5 Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit 12

§ 6 (entfällt) 13

§ 7 Nachholen von witterungsbedingten Ausfallstunden 13

§ 8 Wöchentliche Arbeitszeit besonderer Arbeitnehmergruppen 13

§ 9 Änderung der täglichen Arbeitszeit aus besonderen Gründen 13

§ 10 Zuschlagspflichtige Mehrarbeit 13

§ 11 Nachtarbeit 14

§ 12 Sonn- und Feiertagsarbeit 14

§ 13 Zuschläge 14

Teil 4: Arbeitsfreistellung/Arbeitsausfall

§ 14 Freistellung aus familiären Gründen 15

§ 15 Freistellung aus besonderen Gründen 15

§ 16 Mitteilungspflicht bei Arbeitsbefreiung 16

§ 17 Arbeitsausfall aus Witterungs- oder wirtschaftlichen Gründen während der Schlechtwetterzeit 16

§ 18 Bezahlung gesetzlicher Wochenfeiertage 17

§ 19 Tarifstundenlohn 17

Teil 5: Lohn

§ 20 Lohn 18

§ 21 (entfällt) 19

§ 22 Lohnanspruch vor und nach abgeschlossener Berufsausbildung 19

§ 23 (entfällt) 19

§ 24 Lohn bei Auswärtsbeschäftigung 19

§ 25 Lohnabrechnung 20

§ 26 Leistungslohn 20

§ 27 (entfällt) 20

§ 28 (entfällt) 20

§ 29 (entfällt) 21

§ 30 (entfällt) 21

§ 31 (entfällt) 21

§ 32 (entfällt) 21

Teil 6: Erschwerte Arbeit

§ 33 Erschwerniszuschläge 22

Teil 7: Auswärtsbeschäftigung

§ 34 Auswärtige Arbeitsstellen 23

§ 35 Auswärtsbeschäftigung bei täglicher Rückkehr 23

§ 36 Auswärtsbeschäftigung ohne tägliche Rückkehr 24

§ 37 Wochenendheimfahrten 24

Teil 8: Urlaub

§ 38 Urlaubsdauer 25

§ 39 (entfällt) 25

§ 40 (entfällt) 25

§ 41 Teilurlaub 26

§ 42 Urlaubsantritt 26

§ 43 Höhe und Berechnung des Urlaubsentgelts 26

§ 44 Zusätzliches Urlaubsgeld 27

§ 45 Rückforderung überbezahlter Urlaubsvergütung 27

§ 46 Fälligkeit und Abgeltung der Urlaubsvergütung 27

§ 47 Urlaubsbescheinigung 27

§ 48 Verfall und Übertragung von Urlaubsansprüchen 27

Teil 9: Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 49 Kündigungsfristen 28

§ 50 Kündigung wegen ungünstiger Witterung 28

§ 51 Kündigung wegen Schwarzarbeit 28

§ 52 Freistellung zur Arbeitssuche 28

§ 53 Aushändigung von Restlohn und Arbeitspapieren 28

Teil 10: Ausschlussfristen

§ 54 Ausschlussfristen 30

Teil 11: Arbeits- und Gesundheitsschutz

§ 55 Arbeits- und Gesundheitsschutz 31

§ 56 (entfällt) 31

§ 57 (entfällt) 31

Teil 12: Einhaltung des Vertrages

§ 58 Durchführungspflicht 32

§ 59 Einhaltungsgebot 32

Teil 13: Geltungsdauer

§ 60 Inkrafttreten und Beendigung 33

Teil 1:
Geltungsbereich

§ 1
Geltungsbereich

1. **Räumlicher Geltungsbereich:**
   Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
2. **Betrieblicher Geltungsbereich:**
   Alle Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks. Betriebe des Dachdeckerhandwerks fallen grundsätzlich als Ganzes unter diesen Tarifvertrag. Betrieb im Sinne dieses Tarifvertrages ist auch eine selbstständige Betriebsabteilung. Als solches gilt auch eine Gesamtheit von Arbeitnehmern, die außerhalb der stationären Betriebsstätte eines nicht vom Geltungsbereich erfassten Betriebes Tätigkeiten des Dachdeckerhandwerks ausführen.
3. **Persönlicher Geltungsbereich:**
   Alle gewerblichen Arbeitnehmer[1], die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

---

[1] 0. Der Begriff „Arbeitnehmer“ im gesamten Tarifvertrag steht immer auch für Arbeitnehmerin, ebenso wie alle männlichen Bezeichnungen die weiblichen Bezeichnungen mit einschließen.

Teil 2:
Beginn des Arbeitsverhältnisses

§ 2
Einstellung

1. **Arbeitspapiere**
   Der Arbeitnehmer hat bei seiner Einstellung die üblichen Arbeitspapiere, zu denen auch
   - Unterlagen der tariflichen Sozialkassen des Dachdeckerhandwerks (Bescheinigung über ausbezahltes Ausfallgeld und erforderlichenfalls der Nachweis von Guthabenstunden des Vorarbeitgebers),
   - Unterlagen über vermögenswirksame Leistungen, Tarifliche Zusatz-Rente,

   gehören, dem Arbeitgeber zu übergeben.
   Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Empfangsbescheinigung mit einer Aufstellung der einzelnen vom Arbeitnehmer übergebenen Unterlagen auszuhändigen.
2. **Urlaubsbescheinigung**
   Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber zu Beginn des Arbeitsverhältnisses die Urlaubsbescheinigung gemäß § 47 des letzten Arbeitgebers über den im Urlaubsjahr erhaltenen bzw. über den aus dem letzten Urlaubsjahr übertragenen Urlaub vorzulegen.

Teil 3:
Arbeitszeit/Zeitzuschläge

§ 3
Arbeitszeit

1. Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Kalenderjahr beträgt 39 Stunden.
2. In der Zeit von der 1. bis zur 17. Kalenderwoche sowie von der 49. Kalenderwoche bis zum Jahresende beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 37,5 Stunden. In der Zeit von der 18. bis zur 48. Kalenderwoche beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden.
3. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt von der 18. bis zur 48. Kalenderwoche montags bis freitags 8 Stunden, in der übrigen Zeit montags bis freitags 7,5 Stunden.
4. Der 24. und 31. Dezember sind arbeitsfrei; fällt der 24. Dezember auf einen Arbeitstag, wird die ausfallende Arbeitszeit für 7 Stunden, bei Teilzeitbeschäftigten die individuell ausfallende Arbeitszeit mit dem individuellen Stundenlohn vergütet. An Silvester erfolgt eine unbezahlte Freistellung.

§ 4
Arbeitszeitverteilung/Arbeitszeitausgleich

1. **Umverteilung der wöchentlichen Arbeitszeit**
   Die Wochenarbeitszeit kann nach den betrieblichen Erfordernissen und den jahreszeitlichen Licht- und Witterungsverhältnissen im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat auf die Werktage derselben Woche umverteilt werden.
2. **Ausgleich ausfallender Arbeitszeit**
   Die regelmäßig oder an einzelnen Werktagen ausfallende Arbeitszeit kann durch Verlängerung der Arbeitszeit ohne Mehrarbeitszuschlag an anderen Werktagen innerhalb von drei zusammenhängenden Lohnabrechnungszeiträumen durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat durch Vor- oder Nacharbeit ausgeglichen werden. Für gesetzliche Wochenfeiertage ist eine Arbeitszeit von 7,5 Stunden (Winterarbeitszeit) bzw. von 8 Stunden (Sommerarbeitszeit) maßgeblich.
   In der Vereinbarung kann mit Zustimmung des Arbeitnehmers die Übertragung von Plus- und Minusstunden geregelt werden, die durch Abweichung von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entstanden sind.
   Für die Lohnabrechnung gilt § 25.
3. **Betriebliche Arbeitszeitverteilung in einem zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum**
   3.1. Durchführung
      3.1.1. Durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung kann eine von der tariflichen Arbeitszeit nach § 3 Ziff. 2 und 3 abweichende Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Werktage vereinbart werden, wobei nur die ersten 150 Stunden zuschlagsfrei sind. Voraussetzung ist, dass

dies innerhalb von 12 zusammenhängenden Lohnabrechnungszeiträumen (Ausgleichszeitraum) erfolgt und gleichzeitig ein Monatslohn nach § 4 Ziff. 2 und 3 gezahlt wird. Aus der Vereinbarung muss sich ergeben, in welchem Umfang, in welcher Form und mit welcher Ankündigungsfrist die jeweilige werktägliche Arbeitszeit festgelegt wird

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

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

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

3.3. Arbeitszeitkonto (Ausgleichskonto)

3.3.1. Für jeden Arbeitnehmer wird ein individuelles Ausgleichskonto eingerichtet. Auf diesem Ausgleichskonto ist die Differenz zwischen der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit und den tatsächlich geleisteten Stunden für jeden Arbeitnehmer gutzuschreiben bzw. zu belasten. Zeiten, in denen ohne Arbeitsleistung Vergütung oder Vergütungsersatz gezahlt wird, bleiben bei der Bestimmung der Plus- und Minusstunden außer Betracht (z. B. Krankheit, Urlaub, Ausfallgeld, Saison-Kurzarbeitergeld). Von der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit sind daher Zeiten abzuziehen, für die Vergütung oder Vergütungsersatz ohne Arbeitsleistung gezahlt wurde. Es ist die Arbeitszeit in Abzug zu bringen, die ohne die Arbeitsverhinderung geleistet worden wäre. Bei gesetzlichen Wochenfeiertagen, am 24. Dezember, sofern dieser auf einen Arbeitstag fällt und bei Freistellungstagen gem. § 14 sind für jeden Ausfalltag 8 Stunden während der Sommerarbeitszeit bzw. 7,5 Stunden in der Winterarbeitszeit abzuziehen. Der so ermittelte Differenzbetrag ist mit der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zu vergleichen und die Differenz in das Arbeitszeitkonto einzustellen.

3.3.2. Die monatlichen Plus- und Minusstunden sind neben den saldierten und den kumulierten Gesamt-Gut- bzw. -Minusstunden des Arbeitszeitkontos auf der monatlichen Lohnabrechnung gesondert auszuweisen.

3.3.3. Das Arbeitszeitguthaben und der dafür einbehaltene Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 150 Stunden überschreiten. Wird ein Guthaben von 150 Stunden erreicht, so ist der Lohn für die darüber hinausgehenden Stunden neben dem Monatslohn auszuzahlen.

3.3.4. Auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebener Lohn darf nur zum Ausgleich des Monatslohns, bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall, in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit bei Arbeitsausfall auch aus wirtschaftlichen Gründen, bei Ausscheiden des Arbeitnehmers oder im Todesfall des Arbeitnehmers ausgezahlt werden.

3.3.5. Die Meldung der Guthabenstunden an die Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk ist im Sozialkassentarifvertrag geregelt. Wird das Arbeitsverhältnis beendet und nimmt der Arbeitnehmer innerhalb von 10 Werktagen eine Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk wieder auf, ist auf Verlangen des Arbeitnehmers der Bruttoentgeltbetrag nebst dem Arbeitgeberanteil an den Kosten für den Sozialaufwand für die zu diesem Zeitpunkt bestehenden Stundenguthaben mit Ende des Arbeitsverhältnisses an die Kasse zu überweisen. Nimmt der Arbeitnehmer wieder eine Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk auf, erhält der neue Arbeitgeber von der Kasse für die Gewährung der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto eine Entschädigung für die gewährte Freistellung. Um die Arbeitszeitkontenstunden dem Lohn des neuen Arbeitsverhältnisses anzupassen, wird der bei der Kasse hinterlegte Entgeltbetrag durch den aktuellen Bruttolohn geteilt.

3.3.6. Das Ausgleichskonto soll nach 12 Monaten ausgeglichen sein. Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes noch ein Zeitguthaben, so sind die dem Guthaben zugrunde liegenden Vorarbeitsstunden und das dafür gutgeschriebene Arbeitsentgelt unter Anrechnung auf das zuschlagsfreie Vorarbeitsvolumen des neuen Ausgleichszeitraumes in diesen zu übertragen.

3.4. Absicherung des Ausgleichskontos

3.4.1. Durch den Arbeitgeber ist in geeigneter Weise auf seine Kosten sicherzustellen, dass das Zeitguthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann.

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

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

§ 5
Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit

1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Ruhepausen werden gemeinsam durch Arbeitgeber und Betriebsrat festgelegt.
2. Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. Der Betriebssitz ist die Arbeitsstelle, wenn der Arbeitnehmer dort Material auf- oder ablädt oder Arbeitseinweisungen entgegennimmt; ansonsten beginnt und endet die Arbeitszeit an der Baustelle.
3. In den Fällen, in denen sich Arbeitnehmer an einem vereinbarten Treffpunkt sammeln, um von dort gemeinsam in einem vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Fahrzeug auf die Baustelle zu fahren, hat der Fahrer Anspruch auf seinen Stundenlohn für die Dauer der Fahrtzeit.
4. Bei Baustellen von größerer räumlicher Ausdehnung beginnt und endet die Arbeitszeit an der gemeinsam durch Arbeitgeber und Betriebsrat oder, wenn kein Betriebsrat besteht, einvernehmlich mit dem Arbeitnehmer bestimmten Sammelstelle innerhalb der Baustelle.

§ 6
(entfällt)

§ 7
Nachholen von witterungsbedingten Ausfallstunden

Aus Witterungsgründen in der Zeit vom 01. April bis 31. Oktober ausfallende Arbeitsstunden können im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bzw., wenn ein solcher nicht vorhanden ist, im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer innerhalb der folgenden vierzig Arbeitstage zuschlagspflichtig mit 12,5 Prozent Zuschlag nachgeholt werden.
Dieser Mehrarbeitszuschlag ist für jede witterungsbedingte Nachholstunde zu zahlen.

§ 8
Wöchentliche Arbeitszeit besonderer Arbeitnehmergruppen

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

§ 9
Änderung der täglichen Arbeitszeit aus besonderen Gründen

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

§ 10
Zuschlagspflichtige Mehrarbeit

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die werktäglich über die regelmäßige Arbeitszeit nach § 3 oder über die wöchentliche Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 1 und/oder die betriebliche Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 2 hinaus geleistet wird. Bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 3 sind die über die monatliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden nach weiterer Maßgabe des § 13 Nr. 1 a) zuschlagspflichtig.
Vorstehendes gilt auch grundsätzlich für die Änderung der täglichen Arbeitszeit aus besonderen Gründen gemäß § 9.

§ 11
Nachtarbeit

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

§ 12
Sonn- und Feiertagsarbeit

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

§ 13
Zuschläge

1. Die Zuschläge sind aus dem tariflichen Stundenlohn zu berechnen.
   Sie betragen:
   a. für Mehrarbeit 25 v. H.,
      Bei tariflicher Arbeitszeitverteilung nach § 4 Nr. 3 bleiben die ersten 150 auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebenen Stunden im Ausgleichszeitraum mehrarbeitszuschlagsfrei.
   b. für Nachtarbeit 20 v. H.,
   c. für Arbeit an Sonn- sowie gesetzlichen Feiertagen, sofern diese auf einen Sonntag fallen 50 v. H.,
   d. für Arbeit an Feiertagen, sofern diese nicht auf einen Sonntag fallen 150 v. H.,
   e. für Arbeit am Neujahrstag, am 1. Oster- und 1. Pfingstfeiertag, am 1. Mai und an den Weihnachtsfeiertagen 200 v. H.
2. Alle Zuschläge sind einzeln nebeneinander zu gewähren.

Teil 4:
Arbeitsfreistellung/Arbeitsausfall

§ 14
Freistellung aus familiären Gründen

Grundsätzlich wird in Abweichung von § 616 BGB Lohn nur für die wirklich geleistete Arbeitszeit gezahlt.
Hiervon gelten die folgend erschöpfend aufgezählten Ausnahmen, bei denen der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Zahlung seines Tarifstundenlohnes für 7,5 Stunden in der Winterarbeitszeit – soweit die Freistellung in der Sommerarbeitszeit erfolgt, für 8 Stunden, im Fall der Arbeitszeitverteilung gemäß § 4 für die Arbeitszeit, die für diesen Tag vorgesehen gewesen wäre – je Arbeitstag hat:

a. bei eigener Eheschließung oder Eintragung einer Lebenspartnerschaft für 2 Arbeitstage,

b. bei Entbindung der Ehefrau oder eingetragenen Lebenspartnerin für 1 Arbeitstag,

c. beim Tode des Ehegatten, eingetragenen Lebenspartners oder unterhaltsberechtigten Kindern, sofern diese oder der Ehegatte oder der eingetragene Lebenspartner in häuslicher Gemeinschaft mit ihm lebten, einschließlich des Bestattungstages für 3 Arbeitstage,

d. beim Tode von nicht unterhaltsberechtigten Kindern und Geschwistern, sofern diese mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebten, einschließlich des Bestattungstages für 2 Arbeitstage,

e. beim Tode von Eltern einschließlich des Bestattungstages für 2 Arbeitstage,

f. bei Teilnahme an der Bestattung der unter c) und d) genannten Angehörigen, die nicht mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebten, sowie der Groß- und Schwiegereltern für 1 Arbeitstag,

g. bei schweren Erkrankungen der zur häuslichen Gemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist für 1 Arbeitstag,

h. bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand innerhalb von 2 Jahren (ausgenommen betrieblich veranlasste Wohnungswechsel) für 1 Arbeitstag.

§ 15
Freistellung aus besonderen Gründen

1. Der Arbeitnehmer ist für die tatsächlich zur Erledigung der Angelegenheiten benötigte Zeit unter Zahlung seines Tarifstundenlohnes in der Winterarbeitszeit für 7,5 Stunden – soweit die Freistellung in die Sommerarbeitszeit fällt, für höchstens 8 Stunden, in den Fällen einer

betrieblichen Arbeitszeitverteilung gemäß § 4 höchstens für die Arbeitszeit, die an diesem Tag vorgesehen war – von der Arbeit freizustellen, wenn er

a. den Arzt aufsuchen muss und der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist und keine Dauerbehandlung vorliegt, oder wenn er

b. von einem Gericht oder einer sonstigen in Ausübung amtlicher Befugnisse tätig werdenden Behörde geladen wird, sofern er keinen Anspruch auf Entschädigung hat und nicht als Beschuldigter, Angeklagter oder Betroffener oder als Partei im Zivilprozess oder im Verwaltungsverfahren geladen ist.

2. Bei Ausübung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern ist für die notwendig ausfallende Arbeitszeit ohne Anrechnung auf den Urlaub und ohne Fortzahlung des Lohnes Freizeit zu gewähren.
   Dies gilt auch für die Ausübung der Pflichten als Mitglied von gesetzlichen Prüfungsausschüssen oder zu tarifvertraglichen Pflichten sowie für die Wahrnehmung von Mandatsverpflichtungen nach der Handwerksordnung oder nach dem Berufsbildungsgesetz.
3. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung für Weiterbildung von höchstens 3 Tagen im Kalenderjahr, wenn die Weiterbildung im betrieblichen Interesse liegt.

§ 16
Mitteilungspflicht bei Arbeitsbefreiung

Der Arbeitnehmer muss bei dem Arbeitgeber um Arbeitsbefreiung nachsuchen.
Ist die vorherige Beantragung der Freistellung nicht möglich, hat der Arbeitnehmer den Grund hierfür unverzüglich glaubhaft zu machen; anderenfalls entfällt der Lohnanspruch.

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

1. Wird die Arbeitsleistung in dem Zeitraum vom 01. Dezember bis 31. März (Schlechtwetterzeit) aus zwingenden Witterungsgründen oder aus wirtschaftlichen Gründen unmöglich, so entfällt der Lohnanspruch. Soweit der Lohnausfall in der Schlechtwetterzeit nicht durch die Auflösung von Arbeitszeitguthaben ausgeglichen werden kann, ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit der nächsten Lohnabrechnung das Saison-Kurzarbeitergeld in der gesetzlichen Höhe zu zahlen.
2. Zwingende Witterungsgründe liegen vor, wenn atmosphärische Einwirkungen (insbesondere Regen, Schnee, Frost) oder deren Folgewirkungen so stark oder so nachhaltig sind, dass trotz einfacher Schutzvorkehrungen (insbesondere Tragen von Schutzkleidung, Abdichten der Fenster- und Türöffnungen, Abdecken von Baumaterialien und Baugeräten) die Fortführung der Bauarbeiten technisch unmöglich oder wirtschaftlich unvertretbar ist oder den Arbeitnehmern nicht zugemutet werden kann. Der Arbeitsausfall ist nicht ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht, wenn er durch Beachtung der besonderen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an witterungsabhängige Arbeitsplätze auf Baustellen vermieden werden kann.
3. Über Einstellung, Fortsetzung oder Wiederaufnahme der Arbeit entscheidet der Arbeitgeber nach pflichtgemäßem Ermessen und, sofern ein Betriebsrat besteht, nach Beratung mit dem

Betriebsrat. Die Arbeitnehmer verbleiben bei Einstellung der Arbeit so lange auf der Baustelle, bis aufgrund der voraussichtlichen Wetterentwicklung die Entscheidung des Arbeitgebers über die Wiederaufnahme oder die endgültige Einstellung der Arbeit getroffen worden ist. Diese Entscheidung ist unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers spätestens bis 11.00 Uhr zu treffen. Zu diesem Zeitpunkt endet die Wartepflicht. Die Entscheidung über die endgültige Einstellung der Arbeit ist für den gesamten restlichen Arbeitstag bindend.

§ 18
Bezahlung gesetzlicher Wochenfeiertage

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

§ 19
Tarifstundenlohn

Der Tarifstundenlohn im Sinne der §§ 14 – 18 versteht sich ohne Zuschläge.
Arbeitnehmer, die überwiegend im Leistungslohn (Akkord) arbeiten, erhalten einen Zuschlag von 25 v. H. auf den Tarifstundenlohn.

Teil 5:
Lohn

§ 20
Lohn

1. **Lohngrundlage**
   Die allgemeine Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen für die im Dachdeckerhandwerk beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden wird von den zentralen Tarifvertragsparteien – auf Arbeitgeberseite ggf. in Vollmacht ihrer Mitgliedsverbände – getroffen. In dieser Regelung wird insbesondere der Bundesecklohn festgelegt; er ist der Tarifstundenlohn des Dachdecker-Gesellen der Lohngruppe 4.
2. **Grundlagen der Eingruppierung**
   1. Jeder Arbeitnehmer ist unter Beachtung des § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes nach den folgenden Grundlagen in eine der Lohngruppen 1 bis 6 einzugruppieren.
   2. Für die Eingruppierung eines Arbeitnehmers sind seine Berufsausbildung bzw. seine Fertigkeiten und Kenntnisse sowie die Art und Dauer seiner überwiegend ausgeübten Tätigkeit maßgebend.
3. **Lohngruppen**
   Für die nachstehende Lohngruppeneinteilung sind die jeweils dazugehörigen Tätigkeitsmerkmale maßgebend:
   Lohngruppe 1 – Dachdeckerhelfer
   Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die im Dachdeckerhandwerk einfache Arbeiten nach Anweisung ausführen:
   a. bis 6 Monate Berufszugehörigkeit (Mindestlohn)[2]
   b. vom 7.–15. Monat der Berufszugehörigkeit
   c. ab dem 16. Monat der Berufszugehörigkeit

   Lohngruppe 2 – Dachdecker-Fachhelfer
   Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die Spezialtätigkeiten oder abgegrenzte Teilleistungen des Berufsbildes nach Anweisung ausführen
   Lohngruppe 3 – Dachdecker-Junggeselle
   Arbeitnehmer nach bestandener Gesellenprüfung, die im Dachdeckerhandwerk tätig sind und gemäß ihrer Berufsausbildung die einschlägigen Arbeiten fachgerecht nach Anweisung ausführen bis zum 24. Monat nach bestandener Gesellenprüfung.
   Lohngruppe 4 – Dachdecker-Geselle (Ecklohn)
   Arbeitnehmer mit bestandener Gesellenprüfung, die im Dachdeckerhandwerk tätig sind und gemäß ihrer Berufsausbildung die einschlägigen Arbeiten fachgerecht nach Anweisung ausführen, nach 24-monatiger Tätigkeit als Dachdecker-Junggeselle
   Lohngruppe 5 – Dachdecker-Fachgeselle
   Arbeitnehmer mit bestandener Gesellenprüfung, die danach mindestens drei Jahre im Dachdeckerhandwerk tätig waren und aufgrund ihrer fachlichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen alle einschlägigen Arbeiten nach Anweisung fachgerecht und nach Planvorgabe selbstständig ausführen sowie in der Lage sind, Mitarbeiter nachgeordneter Lohngruppen anzuleiten

Lohngruppe 6 – Vorarbeiter
Arbeitnehmer mit bestandener Gesellenprüfung oder einer gleichzusetzenden Qualifikation durch mehrjährige (mindestens 6 Jahre) Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk, die aufgrund besonderer Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen Arbeitsaufträge und Baustellenarbeiten im Rahmen der ihnen vom Arbeitgeber erteilten Aufträge sowie unter Anweisung und Beaufsichtigung nachgeordneter Arbeitnehmer anderer Lohngruppen eigenständig koordinieren.
Aufgabenbereiche:
Anfertigung von Skizzen, Materialdisposition, Aufmaßvorbereitung, Schreiben von Regie- und Berichtsblättern, Kenntnis und Beachtung der Unfallvorschriften, Mitarbeiterführung, Baustellenkoordinierung.

---

2) Die Lohngruppe entspricht derjenigen, die dem TV Mindestlohn zugrunde liegt

§ 21
(entfällt)

§ 22
Lohnanspruch vor und nach abgeschlossener Berufsausbildung

1. Arbeitnehmer, deren Ausbildungszeit abgelaufen ist und die aus Gründen, die nicht in ihrer Person liegen, die Gesellenprüfung noch nicht ablegen konnten, haben Anspruch auf den Lohn der Lohngruppe 2.
   Wenn sie die Prüfung bestanden haben, ist ihnen der Unterschiedsbetrag zwischen dem Lohn der Lohngruppe 2 und dem ihnen zustehenden Tariflohn der Lohngruppe 3 vom Ablauf der Ausbildungsvertragszeit an nachzuzahlen.
2. Wird die Gesellenprüfung erfolgreich vor dem Ende der Ausbildungsvertragszeit abgelegt, so ist der entsprechende Lohn mit dem auf die Gesellenprüfung folgenden Tag an zu zahlen. Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Bestehen der Gesellenprüfung.

§ 23
(entfällt)

§ 24
Lohn bei Auswärtsbeschäftigung

Es gilt der Lohn der Arbeitsstelle. Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer behalten den Anspruch auf den Tariflohn der Arbeitsstelle, auf der sie zuerst nach ihrer Einstellung gearbeitet haben, wenn der Lohn der Arbeitsstelle niedriger ist.
Ist der Lohn der auswärtigen Arbeitsstelle höher, so haben sie Anspruch auf diesen Tariflohn, solange sie auf dieser Arbeitsstelle arbeiten.

§ 25
Lohnabrechnung

1. Die Lohnabrechnung erfolgt monatlich. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer nach Ablauf des Lohnabrechnungszeitraums eine schriftliche Abrechnung über Lohn, vermögenswirksame Leistungen, Altersvorsorge-Leistungen, Zulagen, Abzüge und Zuschlagszahlungen zu erteilen. Die Abrechnung hat spätestens bis zum 15. des nächsten Monats zu erfolgen. Abschlagszahlungen können vereinbart werden.
   Bei einer Arbeitszeitverteilung nach § 4 Ziff. 2 sind dem Arbeitnehmer in der Lohnabrechnung darüber hinaus seine saldierten und kumulierten Arbeitsstunden mitzuteilen.
   Im Falle der betrieblichen Arbeitszeitverteilung gem. § 4 Ziff. 3 ist § 4 Ziff. 3.3.2 zu beachten.
2. Der Anspruch auf den Lohn wird spätestens am 15. des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den er zu zahlen ist. Dies gilt nicht für die Teile des Lohnes, die nach § 4 Ziff. 3.2 auf dem Ausgleichskonto des Arbeitnehmers gutgeschrieben werden; in diesen Fällen wird der Monatslohn gem. § 4 Ziff. 3.2 zu diesem Zeitpunkt fällig.
3. Die Abgeltung von Zuschlägen und Zulagen, wie Fahrtkostenabgeltung, Verpflegungszuschuss oder Auslösung, durch erhöhten Lohn oder erhöhte Leistungs- oder Akkordwerte ist unzulässig.
4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, zwei Arbeitstage nach Abschluss des Lohnabrechnungszeitraums dem Arbeitgeber die Unterlagen (Stunden- bzw. Leistungsnachweise) für die Lohnabrechnung auszuhändigen.
5. Eine Abtretung oder eine Verpfändung von Lohnansprüchen ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

§ 26
Leistungslohn

1. Wird der Arbeitnehmer im Leistungslohn beschäftigt, so hat der Arbeitgeber monatlich eine Abschlagszahlung zu leisten, deren Höhe mindestens dem Zeitlohn entspricht.
2. Die endgültige Lohnabrechnung (§ 25) ist dem Arbeitnehmer spätestens zwei Wochen nach Fertigstellung der Arbeit zu übergeben.
   Wird der Arbeitnehmer mit der Fertigstellung der Arbeit länger als einen Monat beschäftigt, so ist ihm monatlich eine Zwischenabrechnung über die geleisteten Stunden und die monatlichen Zahlungen nach Ziff. 1 zu übergeben. Auf Antrag des Arbeitnehmers kann eine weitere Abschlagszahlung der Leistungslohnstunden i. H. v. 90 v. H. erfolgen.
3. Bei Arbeiten im Leistungslohn ist dem Arbeitnehmer der Tarifstundenlohn seiner Lohngruppe garantiert.

§ 27
(entfällt)

§ 28
(entfällt)

§ 29
(entfällt)

§ 30
(entfällt)

§ 31
(entfällt)

§ 32
(entfällt)

Teil 6:
Erschwerte Arbeit

§ 33
Erschwerniszuschläge

1. Der Arbeitnehmer hat für die Zeit, in der er mit einer der folgenden Arbeiten beschäftigt wird, Anspruch auf den nachstehend jeweils aufgeführten Erschwerniszuschlag, berechnet auf seinen Tarifstundenlohn, wenn die einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften eingehalten und die nach den Unfallverhütungsvorschriften zu stellenden persönlichen Schutzausrüstungen benutzt werden.
2. Arbeiten mit persönlicher Schutzausrüstung
   Tragen einer Schutzmaske 20 v. H.
   Tragen eines Schutzanzuges 10 v. H.
   Tragen eines Schutzanzuges und einer Schutzmaske 20 v. H.
3. Dachdeckerfahrstuhl
   Anbringen eines Dachdeckerfahrstuhls, Arbeiten
   im Fahrstuhl, Abbau des Dachdeckerfahrstuhls 50 v. H.
   Arbeiten mit einer vergleichbaren Erschwernis 50 v. H.
4. Für eine nicht berufsspezifische Arbeit kann ein Zuschlag vereinbart werden, sofern diese Arbeit mit einer außergewöhnlichen Erschwernis verbunden ist.
   Die Höhe eines Bauwerkes gilt im Dachdeckerhandwerk nicht als besondere Erschwernis im Sinne der Zuschlagspflicht.

Teil 7:
Auswärtsbeschäftigung

§ 34
Auswärtige Arbeitsstellen

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

§ 35
Auswärtsbeschäftigung bei täglicher Rückkehr

1. Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer, die täglich zu ihrem Wohnort zurückkehren, haben Anspruch auf Erstattung des anfallenden Fahrgeldes sowie der durch die Auswärtsbeschäftigung bedingten höheren Kosten, im Rahmen der steuerlichen Freibeträge bis zu deren Obergrenze.
   Diese Erstattungsleistungen werden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Betriebsrat vereinbart.
   Soweit die gewährten Fahrtkostenabgeltungen zu versteuern sind, hat der Arbeitgeber von der Möglichkeit der Pauschalversteuerung nach § 40 Abs. 2 EStG Gebrauch zu machen; eine Überwälzung der entrichteten Steuer auf den Arbeitnehmer ist unwirksam. Dies gilt auch, soweit eine kostenlose Beförderung (Ziff. 4) als Sachbezug zu versteuern ist.
2. Die tägliche Rückkehr zum Wohnort ist zumutbar, wenn der Zeitaufwand für den Weg von der Mitte des Wohnortes zur Baustelle bei Benutzung des zeitlich günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels nicht mehr als 1 Stunde beträgt.
3. Legt der Arbeitnehmer, obschon die tägliche Rückkehr nicht mehr zumutbar ist, den Weg zurück, so wird ihm der über 1 Stunde hinaus anfallende Zeitaufwand mit dem Tarifstundenlohn ohne Zuschlag vergütet.
4. Ein Anspruch auf Fahrgelderstattung besteht dann nicht, wenn die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung auf einem für die Personenbeförderung zugelassenen Fahrzeug des Arbeitgebers gegeben wird.
5. Für die Berücksichtigung besonderer örtlicher Verhältnisse können die zuständigen Tarifvertragsparteien hinsichtlich der Berechnung der Entfernungen regional besondere Bestimmungen vereinbaren.

§ 36
Auswärtsbeschäftigung ohne tägliche Rückkehr

1. **Stellung der Unterkunft**
   Auswärts beschäftigten Arbeitnehmern, deren Arbeitsstelle so weit von ihrem Wohnort entfernt ist, dass ihnen die tägliche Rückkehr von der Baustelle zum Wohnort nicht zumutbar ist, hat der Arbeitgeber eine angemessene und ordnungsgemäße Unterkunft (Hotel, Pension oder gleichwertiger Standard) zu stellen. In diesen Fällen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die jeweils geltenden steuerfreien Verpflegungssätze.
2. **Reisekosten- und Reisezeitvergütung**
   Ein auswärts beschäftigter Arbeitnehmer, dem die tägliche Rückkehr zum Wohnort nicht zumutbar ist, hat Anspruch auf Zahlung der Reisekosten vom Wohnort zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück sowie auf Vergütung seines Tarifstundenlohnes ohne Zuschlag für die erforderliche Reisezeit.
   Dies gilt auch, wenn er vom Betrieb oder von einer anderen auswärtigen Arbeitsstelle aus auf einer auswärtigen Arbeitsstelle eingesetzt wird.
   Der Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer fristlos entlassen wird oder ohne Einhaltung der Kündigungsfrist aus dem Betrieb ausscheidet.
3. **Fahrtkostenerstattung**
   Die Höhe einer Fahrtkostenerstattung richtet sich nach dem jeweiligen günstigsten Tarif öffentlicher Verkehrsmittel. Dies gilt auch für die notwendige Gepäckbeförderung.

§ 37
Wochenendheimfahrten

1. Ein Arbeitnehmer, bei dem die Voraussetzungen nach § 36 Ziff. 1 vorliegen, hat nach Ablauf von 2 Wochen und jeweils nach Ablauf weiterer 2 Wochen einer ununterbrochenen Tätigkeit auf einer oder mehrerer Baustellen des Betriebes Anspruch auf freie Wochenendheimfahrt zu seinem Wohnort und zurück zur Baustelle.
2. Der Arbeitgeber hat die Fahrtkosten zu bezahlen und den Arbeitnehmer unter Fortfall des Lohns gemäß nachfolgender Staffelung von der Arbeitsleistung freizustellen:
   a. bei einer Entfernung ab 200 km an 2 Arbeitstagen,
   b. bei einer Entfernung von mehr als 250 km an 3 Arbeitstagen.
3. Die Fahrtkostenbezahlung entfällt, wenn die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung auf einem für die Personenbeförderung zugelassenen Fahrzeug des Arbeitgebers gegeben wird.

Teil 8:
Urlaub

§ 38
Urlaubsdauer

1. Die Dauer des Jahresurlaubs wird nach der Dauer der Gewerkzugehörigkeit bemessen und beträgt:

   a. bis 10 Jahre Gewerkzugehörigkeit 26 Arbeitstage
   bis 19 Jahre Gewerkzugehörigkeit 28 Arbeitstage
   ab 20 Jahre Gewerkzugehörigkeit 30 Arbeitstage

   Die Gewerkzugehörigkeit wird ab dem Tag der Aufnahme der ersten Tätigkeit oder der Ausbildung im Dachdeckerhandwerk gerechnet.
   Arbeitnehmer, die nach der bis zum 31. Juli 2008 geltenden Regelung einen höheren Urlaubsanspruch erworben haben, behalten diesen Anspruch.

   a. Zeiten gewerkbezogener Aus-, Fort- und Weiterbildung gelten als Zeiten der Gewerkzugehörigkeit. Dies gilt auch für Unterbrechungszeiten von jeweils bis zu sechs Monaten.

   b. Schwerbehinderte im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen erhalten jeweils einen zusätzlichen Urlaub nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.

   c. Samstage gelten nicht als Arbeitstage.

2. Soweit in gesetzlichen Bestimmungen eine längere Urlaubsdauer festgelegt ist, gelten diese Bestimmungen.

3. Der Arbeitnehmer hat einen Teilurlaub von mindestens 1/3 seines Jahresurlaubs in den Monaten Januar, Februar, März oder Dezember des Kalenderjahres zu nehmen (Winterurlaub), wobei der Anspruch auf eine zusammenhängende Gewährung des gesetzlichen Mindesturlaubs nach dem Bundesurlaubsgesetz nicht berührt werden darf; die Teilurlaubsregelung nach vorstehender Maßgabe bedarf einer betrieblichen Regelung unter Mitbestimmung des Betriebsrates.

4. Der Arbeitnehmeranteil an der Winterbeschäftigungsumlage gemäß Winterbeschäftigungsverordnung wird finanziert durch Abzug vom Lohn.

§ 39
(entfällt)

§ 40
(entfällt)

§ 41
Teilurlaub

Beginnt und/oder endet das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers zum Betrieb innerhalb des Urlaubsjahres, so steht ihm ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden Monat zu, in dem das Arbeitsverhältnis wenigstens 12 Arbeitstage bestand.
Arbeitnehmer, die nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres ausscheiden, behalten ihren gesetzlichen Mindest-Jahresurlaubsanspruch.

§ 42
Urlaubsantritt

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

§ 43
Höhe und Berechnung des Urlaubsentgelts

1. Das für jeden Urlaubstag zu zahlende Urlaubsentgelt berechnet sich aus dem effektiven Bruttodurchschnittsstundenlohn der Monate April bis September des dem Urlaubszeitraum vorangegangenen Kalenderjahres (Berechnungszeitraum), mindestens jedoch aus dem zur Zeit der Urlaubsgewährung gültigen Mindestlohn für das Dachdeckerhandwerk. Der Bruttodurchschnittsstundenlohn wird mit dem Faktor 7,8 multipliziert, bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich der Faktor nach der an dem jeweiligen Urlaubstag ausfallenden Arbeitszeit.
2. Steht wegen Ausscheidens, langer Krankheit, Neueinstellung oder Beendigung der Ausbildung des Arbeitnehmers der Bruttolohn des Berechnungszeitraumes nicht vollständig zur Verfügung, so berechnet sich der Bruttodurchschnittsstundenlohn auf der Basis des im Berechnungszeitraum zur Verfügung stehenden Zeitraumes, der jedoch mindestens einen vollen Lohnabrechnungszeitraum umfassen muss.
3. Die Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk teilt dem Arbeitgeber in den Fällen der Ziffern 1 und 2 den für seine jeweiligen gewerblichen Arbeitnehmer maßgebenden Durchschnittsstundenlohn schriftlich mit. Dieser mitgeteilte Durchschnittsstundenlohn ist für die Berechnung der Urlaubsvergütung des gesamten Kalenderjahres maßgebend.
4. Steht im Berechnungszeitraum nicht mindestens ein voller Lohnabrechnungszeitraum zur Verfügung, so wird anstelle des Bruttodurchschnittsstundenlohnes der zum Zeitpunkt des Urlaubsantritts aktuelle Stundenlohn, mindestens jedoch der geltende Mindestlohn, zur Berechnung durch den Arbeitgeber verwendet.

§ 44
Zusätzliches Urlaubsgeld

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

§ 45
Rückforderung überbezahlter Urlaubsvergütung

Scheidet ein Arbeitnehmer aufgrund eigener Kündigung innerhalb von 4 Wochen nach Urlaubsende aus dem Arbeitsverhältnis aus und hat er bis zu diesem Zeitpunkt mehr Urlaub erhalten, als ihm nach §§ 38 und 41 im Kalenderjahr zusteht, so bleibt die Urlaubsvergütung für den gesetzlichen Urlaubsanspruch unberührt.
Darüber hinaus hat der Arbeitgeber in dieser Frist einen Rückforderungsanspruch. Er kann mit restlichen Lohnforderungen des Arbeitnehmers unter Beachtung der Pfändungsfreigrenzen aufgerechnet werden.

§ 46
Fälligkeit und Abgeltung der Urlaubsvergütung

1. Das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld werden mit dem Lohn (§ 25) für den Monat fällig, in dem der Urlaub genommen wird.
2. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist der Urlaub von dem Arbeitgeber, bei dem der Urlaub im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis fällig gewesen wäre, durch Auszahlung des Urlaubsentgelts und des zusätzlichen Urlaubsgeldes abzugelten. Die Abgeltung wird mit dem Lohn (§ 25) für den Monat fällig, in dem das Arbeitsverhältnis endet.
   Das gilt auch in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer verstirbt. Die Hinterbliebenen müssen die Erbberechtigung durch Vorlage eines Erbscheines nachweisen.

§ 47
Urlaubsbescheinigung

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

§ 48
Verfall und Übertragung von Urlaubsansprüchen

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

Teil 9:
Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 49
Kündigungsfristen

1. Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen des § 622 BGB.
2. Davon abweichend kann das Arbeitsverhältnis am Tag der Arbeitsaufnahme und an den beiden folgenden Arbeitstagen beiderseitig mit einer vierstündigen Frist zum Schluss des Arbeitstages gekündigt werden.
3. Darüber hinaus kann das Arbeitsverhältnis bis zu einer Beschäftigungsdauer von drei Jahren beiderseitig mit einer Frist von 12 Werktagen gekündigt werden.

§ 50
Kündigung wegen ungünstiger Witterung

Das Arbeitsverhältnis kann in der Zeit vom 01. Dezember bis 31. März (Schlechtwetterzeit) nicht aus witterungsbedingten Gründen gekündigt werden.

§ 51
Kündigung wegen Schwarzarbeit

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

§ 52
Freistellung zur Arbeitssuche

Nach der Kündigung durch den Arbeitgeber hat dieser dem Arbeitnehmer auf Verlangen die zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle erforderliche Zeit, längstens jedoch 2 Stunden, unter Fortzahlung des Lohnes zu gewähren. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer nachzuweisen, dass er diese Zeit für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle verwendet hat. Im Übrigen bleibt der Freistellungsanspruch gemäß § 629 BGB unberührt.

§ 53
Aushändigung von Restlohn und Arbeitspapieren

1. Bei ordnungsgemäßer Lösung des Arbeitsverhältnisses sowie bei Lösung aus wichtigem Grund hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bis zum Schluss der Arbeitszeit des letzten Arbeitstages an der Arbeitsstelle alle Arbeitspapiere auszuhändigen und den Restlohn auszuzahlen.

2. Soweit die Aushändigung der Arbeitspapiere ausnahmsweise nicht möglich ist, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über die einbehaltenen Arbeitspapiere auszustellen, die alle für die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses erforderlichen Angaben enthält.
3. In den Fällen, in denen die ordnungsgemäße Aushändigung der Arbeitspapiere oder die Bescheinigung ihrer Zurückbehaltung gemäß Ziff. 2 durch Verschulden des Arbeitgebers unterbleibt, ist der Lohn bis zur Aushändigung der Arbeitspapiere weiter zu zahlen, sofern dem Arbeitnehmer nachweislich ein Lohnausfall ohne sein eigenes Verschulden entstanden ist.

Teil 10:
Ausschlussfristen

§ 54
Ausschlussfristen

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

Teil 11:
Arbeits- und Gesundheitsschutz

§ 55
Arbeits- und Gesundheitsschutz

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer über alle einschlägigen Vorschriften zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz zu unterrichten.
2. Vor Aufnahme der Arbeiten sind die Arbeitnehmer auf besondere Gefährdungen der Baustelle und besondere Sicherheitsmaßnahmen hinzuweisen.
   Darüber hinaus ist die erforderliche persönliche Schutzausrüstung durch den Arbeitnehmer zu überprüfen und einzusetzen. Ggf. hat der Arbeitgeber die Schutzausrüstung zu ergänzen oder zu erneuern.
3. Bei Arbeiten in großer Hitze sollen gesundheitssichernde Maßnahmen verabredet und eingehalten werden.

§ 56
(entfällt)

§ 57
(entfällt)

Teil 12:
Einhaltung des Vertrages

§ 58
Durchführungspflicht

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

§ 59
Einhaltungsgebot

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

Teil 13:
Geltungsdauer

§ 60
Inkrafttreten und Beendigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2023 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum 31. Mai, erstmals zum 31. August 2010 schriftlich gekündigt werden. Nach diesem Datum beträgt die Kündigungsfrist einen Monat zum Monatsende.