

**Rahmentarifvertrag  
für kaufmännische und technische Angestellte  
im Dachdeckerhandwerk  
- Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik -  
vom 19. Dezember 1990**

In der Fassung der Änderungstarifverträge vom 9. Dezember 1994  
und vom 26. August 2008

Zwischen dem

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

und der

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt  
Olof-Palme-Straße 19  
60439 Frankfurt a. M.

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

**§ 1 Geltungsbereich**

1. Räumlich  
Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
2. Betrieblich:  
Alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Dachdeckerhandwerks.
3. Persönlich:  
Alle kaufmännischen und technischen Angestellten, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

**§ 2 Beginn des Arbeitsverhältnisses**

1. Arbeitspapiere  
Der Angestellte hat bei seiner Einstellung dem Arbeitgeber die üblichen

Arbeitspapiere sowie eine Bescheinigung des letzten Arbeitgebers über den im laufenden Kalenderjahr bereits erhaltenen Urlaub und die Vermögensbildung gegen eine entsprechende Quittung zu übergeben.

2. **Schriftform und Arbeitsbedingungen**

Die vereinbarten Arbeitsbedingungen sind bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses schriftlich in einem Arbeitsvertrag festzuhalten und dem Angestellten in Zweitschrift auszuhändigen.

### **§ 3 Arbeitszeit**

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39 Stunden.
2. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen beträgt montags bis donnerstags 8, freitags 7 Stunden.
3. Für die Arbeitszeit der Jugendlichen gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.
4. Der 24. Dezember ist arbeitsfrei; der 31. Dezember ist ab 12.00 Uhr arbeitsfrei. Die dadurch ausfallende Arbeitszeit gilt als abgeleistet.
5. Im Rahmen der festgelegten Wochenarbeitszeit kann durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat die an einzelnen Arbeitstagen ausfallende Arbeitszeit durch Vor- oder Nacharbeit innerhalb von 2 Wochen ohne Mehrarbeitszuschlag ausgeglichen werden.

### **§ 4 Mehr- und Nacharbeit**

1. Die über die regelmäßige Arbeitszeit nach § 3 hinaus geleistete Arbeitszeit (Mehrarbeit) ist zuschlagspflichtig. Die Zuschlagspflicht entfällt für vom Angestellten schuldhaft verursachte Fehlzeiten, wenn die tariflich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit dadurch nicht erreicht wird.
2. Zuschlagsfrei bleiben Arbeitsstunden, die zum Ausgleich der wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 3 Ziffer 5 zu leisten sind.
3. Nacharbeit ist zuschlagspflichtig.
4. Nacharbeit ist Arbeit zwischen 20.00 und 5.00 Uhr.

## § 5 Sonn- und Feiertagsarbeit

Die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0.00 bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit (Sonn- und Feiertagsarbeit) ist zuschlagspflichtig.

## § 6 Zuschläge

1. Für Mehrarbeit sowie Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit sind je Stunde 1/169 des tariflichen Monatsgehalts zu zahlen sowie hieraus folgende Zuschläge:

a) für Mehrarbeit	25 v. H.
b) für Nachtarbeit	20 v. H.
c) für Arbeit an Sonntagen sowie an 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.
3. Der Zuschlag wird nur bezahlt, wenn die Mehrarbeit sowie die Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit vom Arbeitgeber oder dessen Beauftragten ausdrücklich angeordnet sind.

## § 7 Kurzarbeit

1. Eine verkürzte Arbeitszeit kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vom Arbeitgeber vorübergehend angeordnet werden, sofern dies die Beschäftigungslage erfordert.
2. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

## § 8 Arbeitsversäumnis und Freistellung

1. Ist der Angestellte durch Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so ist dem Arbeitgeber unver-

züglich unter Angabe der Gründe Mitteilung zu machen. Bei mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit von mehr als dreitägiger Dauer hat der Angestellte eine entsprechende Bescheinigung des behandelnden Arztes vorzulegen.

2. Ist ein Angestellter infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung (Arbeitsunfähigkeit) verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er gegen seinen Arbeitgeber Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes bis zur Dauer von 6 Wochen.
3. Grundsätzlich wird in Abweichung von § 616 BGB Gehalt nur für die wirklich geleistete Arbeitszeit gezahlt. Hiervon gelten die folgend erschöpfend aufgezählten Ausnahmen, bei denen der Angestellte unter Fortzahlung des Monatsgehalts je Arbeitstag von der Arbeit freizustellen ist:
  - a) bei seiner Eheschließung für 2 Arbeitstage
  - b) bei Entbindung der Ehefrau für 1 Arbeitstag
  - c) beim Tode des Ehegatten oder unterhaltsberechtigter Kinder, sofern diese oder der Ehegatte in häuslicher Gemeinschaft mit ihm lebten, einschließlich des Bestattungstages für 3 Arbeitstage
  - d) beim Tode von nicht unterhaltsberechtigten Kindern und Geschwistern, sofern diese mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebten, einschließlich des Bestattungstages für 2 Arbeitstage
  - e) beim Tode von Eltern einschließlich der Bestattungstage für 2 Arbeitstage
  - f) bei Teilnahme an der Bestattung der unter c) und e) 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.
- 4. Der Angestellte ist für die tatsächlich zur Erledigung der Angelegenheiten benötigte Zeit unter Fortzahlung des Tarifgehalts – höchstens jedoch für 8 Stunden – 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, Angeeschuldigter, Angeklagter oder Betroffener oder als Partei im Zivilprozess oder im Verwaltungsverfahren geladen ist.
- 5. Bei Ausübung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern ist für die notwendig ausfallende Arbeitszeit ohne Anrechnung auf einen Urlaub und ohne Fortzahlung des Gehalts 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.
- 6. Der Angestellte muss bei dem Arbeitgeber um Arbeitsbefreiung nachsuchen. Ist dies nicht möglich, so hat der den Grund der Verhinderung unverzüglich glaubhaft zu machen, andernfalls wird der Gehaltsanspruch verwirkt.

## **§ 9 Allgemeine Gehaltsbestimmungen**

- 1. Jeder Angestellte ist in eine Gehaltsgruppe einzuordnen. Die Bestimmungen des § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes sind zu beachten. Die zwischen dem Arbeitgeber und dem Angestellten vereinbarte Eingruppierung oder Umgruppierung ist innerhalb eines Monats schriftlich zu bestätigen. Für die Eingruppierung oder Umgruppierung des einzelnen Angestellten sind seine Berufsausbildung und die Art seiner tatsächlich ausgeübten Tätigkeit entscheidend.

2. Übt ein Angestellter mehrere Tätigkeiten gleichzeitig aus, die verschiedenen Gehaltsgruppen zuzuordnen sind, so wird er in die Gehaltsgruppe eingestuft, die seiner überwiegenden Tätigkeit entspricht.
3. Stellvertretende oder aushilfsweise Tätigkeiten in einer höheren Gruppe begründen mit Beginn des dritten Monats dieser Tätigkeit einen Anspruch auf die dieser Tätigkeit entsprechenden tariflichen Gehaltsbezüge. Der Anspruch erlischt mit Beendigung dieser Tätigkeit.

Wiederholt sich innerhalb eines Jahres eine stellvertretende oder aushilfsweise Tätigkeit in einer höheren Gruppe, so werden die vorangegangenen Zeiten in dieser Tätigkeitsgruppe auf die Frist des Absatzes 1 angerechnet. In den Fällen der Absätze 1 und 2 bleiben einmalige Urlaubsvertretungen außer Betracht.

4. Stehen dem arbeitsunfähigen Angestellten im Zusammenhang mit der Verursachung seiner Arbeitsunfähigkeit Schadensersatzansprüche gegen einen Dritten zu, so gehen diese bis zur Höhe der Gehaltsfortzahlung auf den Arbeitgeber über, soweit ihm dieser Gehalt weitergezahlt hat.
5. Die Abtretung und Verpfändung von Gehaltsansprüchen ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.
6. Das Gehalt ist spätestens am letzten Arbeitstag des Kalendermonats zu zahlen, für den der Anspruch besteht. Bei bargeldloser Gehaltszahlung ist das Gehalt auf das von dem Angestellten benannte Konto so rechtzeitig zu überweisen, dass der Angestellte spätestens am 10. Werktag des folgenden Monats über den überwiesenen Betrag verfügen kann.
7. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Angestellten bis spätestens zum 10. Werktag nach Abschluss der Gehaltsperiode eine genaue schriftliche Abrechnung über Gehalt, Zulagen und Abzüge auszuhändigen.

## **§ 10 Gehaltsgruppen**

### **I. K - Kaufmännische Angestellte**

#### **Beschäftigungsgruppe K 1**

Berufsausbildung: Keine

Tätigkeitsmerkmale: Angestellte mit überwiegend schematischen Tätigkeiten.

**Beispiele:** Abheften und Sortieren von Schriftgut nach einfachen Ordnungsmethoden; Schreib- und Rechenarbeiten einfacher Art nach Vorlage; Maschinenschreibarbeiten einfacher Art; numerisches Lochen nach einfachen, vorbereiteten Unterlagen, Bedienen kleiner Fernsprechanlagen; Abfertigen der Post.

### **Beschäftigungsgruppe K 2**

**Berufsausbildung:** Zweijährige Berufsausbildung als Bürogehilfe oder mindestens einjährige Handelsschule.

**Tätigkeitsmerkmale:** Angestellte, die vorwiegend einfache kaufmännische Tätigkeiten unter Anleitung ausüben.

**Beispiele:** Einfache Arbeiten in der Buchhaltung, Lohnbuchhaltung; Kalkulation und im Rechnungswesen auch unter Verwendung von Büromaschinen; Tätigkeiten im Lager- und Materialwesen oder im Versand; Tätigkeiten in der Registratur; Bedienen von Fernsprech- und Fernschreibanlagen; Aufnehmen und Übertragen von Stenogrammen oder von Tonträgern; Lochen von Lochkarten sowie vergleichbare Arbeiten der Datenerfassung.

### **Beschäftigungsgruppe K 3**

**Berufsausbildung:** Abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung oder zweijährige Handelsschule mit erfolgreichem Abschluss.

**Tätigkeitsmerkmale:** Angestellte, die kaufmännische Tätigkeiten unter Anleitung ausüben.

**Beispiele:** Führung von Sach- und Kontokorrentkonten; Führen und Verwalten von Lagern; Erstellen von Lohn- und Gehaltsabrechnungen; Bearbeiten von Angeboten oder Bestellungen einschließlich Terminüberwachung; Stenogrammaufnahme und Übertragung von schwierigen Texten; selbständiges Aufbereiten von Unterlagen für die Datenverarbeitung; Bedienen von Datenverarbeitungsanlagen innerhalb der Einarbeitungszeit.

**Beschäftigungsgruppe K 4**

- Berufsausbildung:** Abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung und mindestens dreijährige kaufmännische Tätigkeit
- Tätigkeitsmerkmale:** Angestellte, die selbständig und verantwortlich arbeiten oder kaufmännische Tätigkeiten ausüben, die umfangreiche Berufserfahrung oder gründliche Fachkenntnisse sowie Übersicht über die das Aufgabengebiet berührenden Betriebszusammenhänge erfordern.
- Beispiele:** Tätigkeiten in der Finanzbuchhaltung; in der Lohn- und Gehaltsbuchung; im Einkauf und Verkauf; in der Kalkulation und Auftragsabrechnung; Sekretariatsarbeiten einschließlich Führen schwierigen Schriftverkehrs; Bedienen von Datenverarbeitungsanlagen nach der Einarbeitungszeit sowie Durchführung von Programmierarbeiten.

**Beschäftigungsgruppe K 5**

- Berufsausbildung:** Wie Beschäftigungsgruppe K 4 oder eine entsprechende betriebswirtschaftliche Ausbildung.
- Tätigkeitsmerkmale:** Angestellte, die verantwortungsvolle Tätigkeiten ausüben, die gründliche und umfangreiche Fachkenntnisse und Erfahrungen sowie Übersicht erfordern, um schwierige Aufgaben selbständig zu bearbeiten. Die Ausübung der Tätigkeit in dieser Gruppe schließt Weisungsbefugnis und Verantwortung für unterstellte Mitarbeiter ein.
- Beispiele:** Tätigkeit als Leiter des kaufmännischen Büros; Tätigkeit als Bilanzbuchhalter; Tätigkeit mit Weisungsbefugnis in kaufmännischen Teilbereichen; selbständige Erledigung von Programmierarbeiten aller Schwierigkeitsgrade.

**II. T - Technische Angestellte****Beschäftigungsgruppe T 1**

- Berufsausbildung:** Keine
- Tätigkeitsmerkmale:** Angestellte, die vorwiegend schematische Tätigkeiten oder einfache technische Tätigkeiten ausüben.



**Beschäftigungsgruppe T 2**

- Berufsausbildung:** Nicht abgeschlossene Berufsausbildung im Dachdeckerhandwerk oder gleichwertige, durch Schule oder in der Praxis erworbene Kenntnisse.
- Tätigkeitsmerkmale:** Angestellte, die vorwiegend fachbezogene, einfache technische oder zeichnerische Tätigkeiten ausüben.
- Beispiele:** Anfertigen von Zeichnungen nach Anweisung; Erstellen von Material- und Massenauszügen nach Anweisung; Führen von Baukonten; Lagerverwaltung.

**Beschäftigungsgruppe T 3**

- Berufsausbildung:** Erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung im Dachdeckerhandwerk (bestandene Gesellenprüfung) und bis dreijährige entsprechende Tätigkeit oder Techniker oder gleichwertige durch Schule oder in der Praxis erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten.
- Tätigkeitsmerkmale:** Angestellte, die Tätigkeiten ausüben, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene Ausbildung erworben werden und die zusätzliche einschlägige Fachkenntnisse erfordern.
- Beispiele:** Vorbereiten und Einrichten von Baustellen; Materialdispositionen; Anleiten und Beaufsichtigen der Mitarbeiter; Überwachen der Einhaltung der Unfallverhütungs-Vorschriften auf der Baustelle; Aufmass für Kostenvoranschläge und Abrechnungen; Erstellen einfacher Leistungsverzeichnisse; Skizzen und Abrechnungen, einfacher Schriftverkehr; Kundenberatung einfacher Art und Besprechungen mit Architekten und Bauleitern; Überprüfen von Arbeitszeiten.

**Beschäftigungsgruppe T 4**

- Berufsausbildung:** Meisterprüfung im Dachdeckerhandwerk; erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung im Dachdeckerhandwerk (Gesellenprüfung) und über dreijährige entsprechende Tätigkeit oder Techniker mit einschlägiger, mehrjähriger Berufspraxis oder Ingenieur.
- Tätigkeitsmerkmale:** Angestellte, die Tätigkeiten ausüben, die selbständig und verantwortlich im Rahmen allgemeiner Anforderung

Beispiele:

ausgeführt werden sowie gründliche Fachkenntnisse und eine entsprechende Berufserfahrung erfordern.

Arbeitsvorbereitung mit allen hierfür notwendigen Dispositionen; Beaufsichtigen und Leiten der Baustellen mit allen erforderlichen fachlichen Anweisungen; Überwachen der Einhaltung der Unfallverhütungs-Vorschriften; selbständiges Erstellen von Leistungsverzeichnissen, Skizzen und Zeichnungen; Vor- und Nachkalkulation; Beraten und Verhandeln mit Architekten, Kunden und Behörden; Aufmass und Abrechnung aller ausgeführten Leistungen; Beaufsichtigen, Einsetzen und Unterweisen der Auszubildenden; Leiten von Kleinbetrieben und selbständigen Betriebsabteilungen.

### **Beschäftigungsgruppe T 5**

**Berufsausbildung:** Meisterprüfung im Dachdeckerhandwerk oder Techniker oder Ingenieur mit einschlägiger mehrjähriger und vertiefter Berufspraxis.

**Tätigkeitsmerkmale:** Angestellte, die verantwortliche Tätigkeiten ausüben, die gründliche und umfangreiche Fachkenntnisse und Erfahrungen sowie Übersicht erfordern, um schwierige Aufgaben selbständig zu erledigen sowie vertiefte Kenntnisse besitzen, die das Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht, das Baurecht und die Unfallverhütungs-Vorschriften betreffen.

Die Einstufung in diese Gruppe setzt die Befähigung zur Übertragung der Dispositionsbefugnis und Verantwortung für unterstellte Mitarbeiter voraus.

**Beispiele:** Technische und kaufmännische Leitung des Betriebes; Einstellung und Entlassung von Mitarbeitern und Auszubildenden; Führung des Gesamtbetriebes nach Weisung.

### **§ 11 Auswärtsbeschäftigung bei täglicher Rückkehr**

1. Auswärts beschäftigte Angestellte, 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 Angestellten 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 Angestellten 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 Angestellte, obschon die tägliche Rückkehr nicht mehr zumutbar ist, den Weg zurück, so wird ihm der über 1 Stunde hinaus anfallende Zeitaufwand je Stunde mit 1/169 des Tarifgehaltes 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 Entfernung regional besondere Bestimmungen vereinbaren.

## **§ 12 Auswärtsbeschäftigung ohne tägliche Rückkehr**

1. - Anspruch und Höhe der Auslösung -  
Auswärts beschäftigte Angestellte, deren Arbeitsstelle so weit von ihrem Wohnsitz entfernt ist, dass ihnen die tägliche Rückkehr von der Baustelle zum Wohnort nicht zumutbar ist, haben für jeden Kalendertag, an dem sie wegen der Auswärtsbeschäftigung einen getrennten Haushalt führen müssen, Anspruch auf Auslösung in Höhe von 3/169 ihres Tarifgehaltes.
2. - Entfall des Auslösungsanspruches -  
Der Anspruch auf Auslösung entfällt
  - a) bei ambulanter Behandlung nach 7 Tagen,
  - b) während eines Krankenhausaufenthaltes mit Ausnahme des Tages der Aufnahme,
  - c) für die Tage, an denen der Arbeitnehmer ganz oder teilweise die Arbeit schuldhaft versäumt,
  - d) während des Urlaubs.Bei einem Krankenhausaufenthalt sind jedoch dem Angestellten, wenn er seine Unterkunft aufrechterhält, die Unterkunftskosten bis zur Dauer

von 14 Tagen, höchstens jedoch bis zu einem Sechstel seiner Auslösung kalendertäglich weiter zu zahlen.

3. - Reisekosten- und Reisezeitvergütung -

Ein auswärts beschäftigter Angestellter, dem die tägliche Rückkehr zum Wohnort nicht zumutbar ist, hat Anspruch auf Zahlung der Reisekosten vom Wohnort zur auswärtigen Baustelle und zurück sowie auf Vergütung von 1/169 eines Tariftundengehaltes je Stunde 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 Angestellte fristlos entlassen wird oder ohne Einhaltung der Kündigungsfrist aus dem Betrieb ausscheidet.

4. - Fahrtkostenerstattung -

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

### § 13 Wochenendheimfahrten

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

### § 14 Urlaubsdauer

1.
  - a) Die Dauer des Jahresurlaubs wird nach der Dauer der Gewerkezugehörigkeit bemessen und beträgt:

bis 10 Jahre Gewerkszugehörigkeit	26 Arbeitstage
bis 15 Jahre Gewerkszugehörigkeit	27 Arbeitstage
bis 18 Jahre Gewerkszugehörigkeit	28 Arbeitstage
bis 19 Jahre Gewerkszugehörigkeit	29 Arbeitstage
ab 20 Jahre Gewerkszugehörigkeit	30 Arbeitstage

Arbeitnehmer, die nach der bis zum 31.07.2008 geltenden Regelung einen höheren Urlaubsanspruch erworben haben, behalten diesen Anspruch.\*

Die Gewerkszugehörigkeit wird ab dem Tage der Aufnahme der ersten Tätigkeit oder der Ausbildung im Dachdeckerhandwerk gerechnet.

- b) Zeiten gewerbebezogener Aus-, Fort- und Weiterbildung gelten als Zeiten der Gewerkszugehörigkeit. Dies gilt auch für Unterbrechungszeiten von jeweils bis zu sechs Monaten.
  - c) Schwerbehinderte im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen erhalten jeweils einen zusätzlichen Urlaub nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.
  - d) Samstage gelten nicht als Arbeitstage.
2. Soweit in gesetzlichen Bestimmungen eine längere Urlaubsdauer festgelegt ist, gelten diese Bestimmungen.
3. Der Angestellte hat einen Teilurlaub von mindestens einem Drittel seines Jahresurlaubs in den Monaten Januar bis März oder Dezember des Kalenderjahres zu nehmen, 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 Berücksichtigung des Betriebsverfassungsgesetzes.

## § 15 Wartezeit

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

\* Die bis zum 31.07.2008 geltende Regelung des § 14 Ziff. 1 lautete:

„Der Jahresurlaub beträgt:

- a) für Arbeitnehmer vor vollendetem 18. Lebensjahr
- b) für Arbeitnehmer nach dem vollendetem 18. Lebensjahr
- c) für Arbeitnehmer nach dem vollendetem 30. Lebensjahr

25 Arbeitstage

27 Arbeitstage

30 Arbeitstage

(...).“

## **§ 16 Urlaubsjahr**

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

## **§ 17 Teilurlaub**

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

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

## **§ 18 Urlaubsantritt**

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

## **§ 19 Höhe des Urlaubsentgelts**

Für die Dauer des Urlaubs wird das Gehalt fortgezahlt, welches der Angestellte zu beanspruchen gehabt hätte, wenn er in der Urlaubszeit gearbeitet hätte.

## **§ 20 Zusätzliches Urlaubsgeld**

Der Angestellte hat gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes in Höhe von 25 % des Urlaubsentgelts nach § 19.

## **§ 21 Rückforderung überbezahlter Urlaubsvergütung**

Scheidet ein Angestellter 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 §§ 14 und 17 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 Gehaltsforderungen des Angestellten unter Beachtung der Pfändungsfreigrenzen aufgerechnet werden.

## **§ 22 Fälligkeit und Abgeltung der Urlaubsvergütung**

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

## **§ 23 Urlaubsbescheinigung**

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

## **§ 24 Verfall und Übertragung von Urlaubsansprüchen**

1. Der Urlaubsanspruch verfällt am 31. März des nächsten Kalenderjahres, es sei denn, er wird im beiderseitigen Einvernehmen der Parteien des Arbeitsverhältnisses mit schriftlicher Bestätigung weiter übertragen, längstens jedoch bis zum 31. Dezember.
2. Teilurlaubsansprüche gemäß § 14 Ziff. 4 sind auf die Monate Januar – März und Dezember des nächsten Kalenderjahres übertragbar.

## **§ 25 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen des § 622 BGB.

## **§ 26 Freistellung zur Arbeitssuche**

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

## **§ 27 Aushändigung von Restlohn und Arbeitspapieren**

1. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber dem Angestellten unverzüglich alle Arbeitspapiere auszuhändigen und das Restgehalt bis zum 15. des folgenden Monats auszuzahlen.
2. In Fällen, in denen die Aushändigung der Arbeitspapiere schuldhaft unterbleibt, ist das Gehalt bis zur Aushändigung der Arbeitspapiere weiter zu zahlen, sofern dem Angestellten ein Einkommensausfall aus diesem Grund entsteht.
3. Beim Ausscheiden ist dem Angestellten ein Zeugnis auszustellen, während des Beschäftigungsverhältnisses auf Wunsch ein Zwischenzeugnis. Das Zeugnis hat über Art, Umfang und Dauer der Tätigkeit, auf Wunsch auch über Leistung und Führung erschöpfend Auskunft zu geben.

## **§ 28 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 Angestellten, 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.

### **§ 29 Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit**

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

### **§ 30 Schiedsgerichte**

Schiedsgerichte sind die Tarifämter und das Haupttarifamt.

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

### **§ 31 Schiedsordnung**

Von den Tarifvertragsparteien dieses Tarifvertrages wird eine Schiedsordnung vereinbart, nach deren Bestimmungen die Behandlung von Auslegungstreitigkeiten gemäß § 29 in den Schiedsgerichten nach § 30 dieses Tarifvertrages vorzunehmen ist.

### **§ 32 Durchführungspflicht**

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

### § 33 Einhaltungsgesetz

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

### § 34 Inkrafttreten und Laufdauer

Dieser Rahmentarifvertrag tritt am 1. Januar 1991 in Kraft.  
Er kann mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende schriftlich gekündigt werden.

Köln/Frankfurt a. M./Hamburg, den 19. Dezember 1990

Köln, den 9. Dezember 1994

Frankfurt am Main/Köln, den 26. August 2008

Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks  
- Fachverband Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik - e.V.

[Redacted Signature]

[Redacted Signature]

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt  
- Bundesvorstand -

[Redacted Signature]

[Redacted Signature]

Auszug