

INnungsmaler aktuell:

Exklusiv für Innungsfachbetriebe



JUNI 2023

Vier-Tage-Woche im Trend

Die 4-Tage-Woche liegt als Arbeitszeitmodell anscheinend im Trend. Immer mehr Chefs werden von den Mitarbeitern darauf hin angesprochen. Oder die Chefs erwägen die Einführung aus der Motivation heraus, die eigene Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen. Manche Arbeitgeber rühmen sich gar, sich vor Bewerbungen kaum noch retten zu können, nachdem sie ihr Vier-Tage-Modell im Betrieb umgesetzt haben. Doch welche Stolpersteine lauern aus rechtlicher Sicht bei der Einführung einer 4-Tage-Woche?

Verdichtung auf vier Tage bei gleicher Wochenarbeitszeit

Das Ausgangsszenario: Betriebe wollen eine 4-Tage-Woche bei gleichbleibender Wochenarbeitszeit von 40 Stunden einführen. Wie stellen sie das am besten an? Unklug wäre es, mit den Mitarbeitern eine verbindliche vertragliche Vereinbarung zu treffen, dass 40 Stunden an vier Tagen (z. B. Montag bis Donnerstag) gearbeitet wird und der Freitag grundsätzlich kein betrieblicher Arbeitstag ist. Denn damit stößt man an die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes. Nach dem Arbeitszeitgesetz darf die werktägliche Arbeitszeit **acht Stunden** nicht überschreiten. Sie kann nur dann **auf bis zu zehn Stunden** verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

In unserem Beispiel oben (Freitag ist kein Arbeitstag mehr) gäbe es keine Ausgleichsmöglichkeit, um im längeren Durchschnitt die tägliche Arbeitszeit von acht Stunden sicher zu stellen. Wäre der Freitag weiterhin ein regulärer Arbeitstag in der Woche, an dem de facto aber nicht gearbeitet würde, wäre dem Arbeitszeitgesetz dauerhaft genüge getan. Es würden im Wochendurchschnitt pro Arbeitstag ja immer nur acht Stunden geleistet. Ein weiterer Nachteil: An einem 10-Stunden-Arbeitstag entfällt die **Möglichkeit**, auch nur eine Überminute anzuordnen.

Deshalb der Rat: Belassen Sie es bei einer 5-Tage-Woche und verteilen sie die Arbeit so, dass de facto nur an vier Tagen gearbeitet wird. Die Verteilung der Arbeitszeit unterläge dabei dem einseitigen Direktionsrecht des Arbeitgebers. Zudem könnte dann auch mal freitags gearbeitet werden und der Montag wäre dann eben frei. Grundsätzlich kann der Arbeitgeber die zu arbeitenden Tage frei verschieben. Ein gewisser zeitlicher Vorlauf sollte jedoch immer eingehalten werden. Welcher zeitliche Vorlauf angemessen ist, kann nicht pauschal beantwortet werden. Eine grobe Orientierung bietet die Regelung zum Abrufarbeitsverhältnis (§ 12 TzBfG). Dort werden mindestens vier Tage zur Anordnung vorgeschrieben, damit sich der Mitarbeiter entsprechend einrichten kann. Mit diesem Modell **wäre beiden Seiten gedient. Der Mitarbeiter hätte seine Vier-Tage-Woche und der Chef hätte einen gewissen Spielraum, den Arbeitsanfall auf die Wochentage nach den betrieblichen Bedürfnissen zu verteilen.**

Gleichwohl ist auch bei dieser Lösung fraglich, ob die Produktivität leidet, wenn die Mitarbeiter dauerhaft 10 Arbeitsstunden leisten. Es wäre daher empfehlenswert, das Modell befristet auszuprobieren und zunächst keine dauerhafte Vereinbarung zu treffen.



Die Beratungshotline

Exklusiv
für Innungsbetriebe**0800-327 23 33**

In dieser Ausgabe

Vier-Tage Woche im Trend	1
Branchenmindestlöhne erhöhten sich zum 1. Mai	2
Feuchtigkeit – Messtechnik und Bauforensik	3
DEIN ZUKUNFTSTAG	
Impressum	4

Auch bei der 4-Tage-Woche gilt, dass Krankheitstage (oder Feiertage) nicht nachgearbeitet werden können. Ist der Mitarbeiter an einem Arbeitstag krank, ist er nicht verpflichtet, diese Zeit am „freien Freitag“ nachzuholen. Ein Krankheitstag wäre bei einer 4-Tage-Woche zudem teurer für den Arbeitgeber, da bei der Entgeltfortzahlung 10 Stunden pro Ausfalltag zu berücksichtigen wären und nicht nur acht.

Vier-Tage-Woche mit verkürzter Wochenarbeitszeit

Grundsätzlich kann die Vier-Tage-Woche natürlich auch mit einer verkürzten Wochenarbeitszeit realisiert werden (bspw. 4 Tage mit je 8 Stunden = 32 Stunden). Das wäre dann (ohne

Lohnausgleich) Teilzeitarbeit, denn der Rahmentarifvertrag im Maler- und Lackiererhandwerk geht von einer 40-Stunden-Woche aus. Teilzeit müsste aber mit dem Mitarbeiter vereinbart werden und kann nicht einseitig vom Chef angeordnet werden.

Alternative: Flexibilisierung mit dem Arbeitszeitkonto

Auch das Arbeitszeitkonto nach § 9 Rahmentarifvertrag bietet eine Möglichkeit, die Arbeitszeit im Malerbetrieb flexibler zu gestalten. In auslastungsintensiven Phasen können auf dem Arbeitszeitkonto bis zu 170 Überstunden angesammelt werden. Mehrarbeitsstunden, die der Mitarbeiter in einer Woche leistet, werden dem Konto zu-

schlagsfrei gutgeschrieben. Dieses Zeitguthaben könnte genutzt werden, um in Zeiten mit geringerer Auslastung, die wöchentliche Arbeitszeit um einen Tag zu reduzieren.

Beispiel: Ein Geselle leistet in einer Woche acht Überstunden. Diese acht Stunden (Zeitguthaben) können in einer anderen Woche in Form von Freizeit (= 1 Arbeitstag) wieder ausgeglichen werden. So ließe sich zumindest an mehreren Wochen im Jahr jeweils eine Vier-Tage-Woche realisieren.

Auch das Arbeitszeitkonto kann nicht einseitig vom Chef „verordnet“ werden. Es muss mit den Mitarbeitern vertraglich vereinbart werden.

Branchenmindestlöhne erhöhten sich zum 1. Mai

Zum 1. Mai trat die Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Maler- und Lackiererhandwerk in Kraft. Damit erklärte Bundesarbeitsminister Hubertus Heil den Tarifvertrag zu den neuen Branchenmindestlöhnen für allgemeinverbindlich. Wie bereits in den Vorgängerregelungen werden zwei Mindestlöhne verordnet.

Mindestlohn 1: Ungelernte Arbeitnehmer/Helfer

Ab 1. Mai 2023 **12,50 €**

Ab 1. April 2024 **13,00 €**

Mindestlohn 2: Gelernte Arbeitnehmer/Gesellen

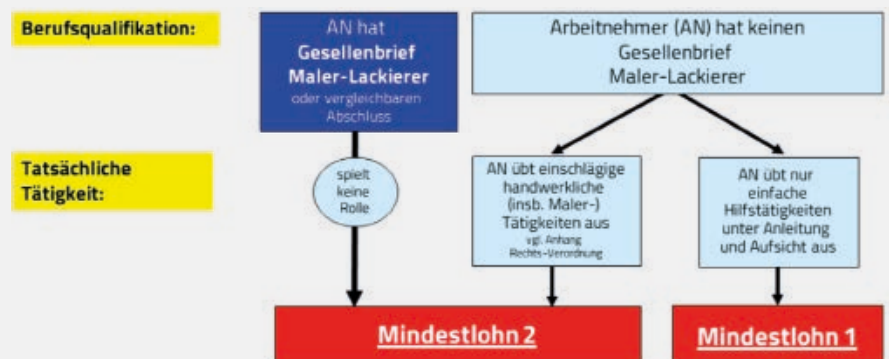
Ab 1. Mai 2023 **14,50 €**

Ab 1. April 2024 **15,00 €**

Hinweise zu den tariflichen Branchenmindestlöhnen:

„Gelernte Arbeitnehmer/Gesellen“ sind Arbeitnehmer, die die für das Maler- und Lackiererhandwerk (oder ein anderes Handwerk) einschlägigen 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 2.



Die tariflichen Mindestlöhne für das Malerhandwerk gelten nach Verabschiedung der Rechtsverordnung wie ein Gesetz für

- alle deutschen Malerbetriebe,
- alle ausländischen Betriebe, die in Deutschland Bauleistungen der Malerbranche erbringen,
- alle Leih- und Zeitarbeitsfirmen, soweit sie Arbeitnehmer für Tätigkeiten verleihen, die in den Geltungsbereich des Tarifvertrags Mindestlohn Maler fallen.

Die Mindestlöhne gelten jedoch nicht für Fahrzeuglackierer.

Mindestlöhne werden zudem durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit **staatlich kontrolliert**. Ein Verstoß gegen die Zahlung des Mindestlohnes kann zu weitreichenden **Sanktionen** führen:

- Bußgelder
- ggf. Strafbarkeit als Straftat (Wucher, § 302a I StGB, Vorenthalten von Beiträgen zur Sozialversicherung, § 266a StGB)
- regelmäßige Prüfung Sozialversicherung (Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen)
- Ausschluss von öffentlichen Aufträgen

Haftung für Subs

Ein Unternehmer haftet unabhängig vom Verschulden für die Einhaltung des Mindestlohnes für die von ihm beauftragten Subunternehmer. Bei Subunternehmern, die preislich so niedrig liegen, dass sie den Mindestlohn offensichtlich nicht einhalten können, besteht somit die Gefahr, dass auch der Hauptunternehmer unter Umständen haftet, weil er dies hätte erkennen können.

Sachverständigentagung der Verbände Nordrhein und Rheinland-Pfalz:

Feuchtigkeit – Messtechnik und Bauforensik

Am 20. und 21. April 2023 trafen sich die Sachverständigen der Landesinnungsverbände Nordrhein und Rheinland-Pfalz zu ihrer Frühjahrstagung in Höhr-Grenzhausen. Am Tagungsort nutzten die knapp 40 Teilnehmer sowohl die Fachvorträge zur Erweiterung ihres Wissens als auch die Pausen zum regen Erfahrungsaustausch sowie zur Kontaktpflege untereinander. Die Vorträge und Workshops der Tagung standen unter dem Schwerpunktthema „DIN 18202 – Ebenheitsmessung“. Die Einführung in die Thematik der beiden Tagungstage übernahm Rolf

Campo, Vorsitzender des Sachverständigenausschusses Nordrhein. Er zeigte in drei aufeinander aufbauenden Vorträgen die Thematik rund um DIN 18202 auf. Dabei ging er sowohl auf die normativen Anforderungen als auch auf die messtechnischen Grundlagen ein.

Zum Abschluss des ersten Tages wurde dann ein Workshop zum Schwerpunkt durchgeführt. In fünf kleinere Gruppen aufgeteilt ließen sich die Teilnehmer auf unterschiedlichen Stationen in Diskussionen mit den Workshoplei-



Bilder: Andreas Schütz

Übersicht: Für wen gilt welcher Mindestlohn?

Für ausführlichere Informationen zum Thema Branchenmindestlohn wenden Sie sich an Ihre Innung oder an den Innungsverband Nordrhein.

Personengruppe	Branchen-Mindestlohn Maler (AEntG)	Gesetzlicher Mindestlohn (Mindestlohngesetz)
Gewerbliche Arbeitnehmer im Malerbetrieb Malergesellen, Vorarbeiter, Malerhelfer, „Bauhelfer“ u.ä., Fahrer, gewerbliches Personal aus anderen Berufen, auch Aushilfskräfte	Gilt	
Gewerbliche Arbeitnehmer in Lackierwerkstatt (Fahrzeug- und Metallackierbetrieb)	gilt nicht	Gilt
Reinigungspersonal („Putzfrauen“) oder anderes gewerbsfremdes Hilfspersonal, ausschließlich in Verwaltungs-, Verkaufs- und Sozialräumen tätig	gilt nicht	Gilt
Minijob (520 € Kraft) gewerblich Malerbereich ausgenommen (s.o.): Reinigungspersonal, gewerbsfremdes Hilfspersonal ausschl. in Verwaltungs-, Verkaufs- und Sozialräumen tätig	Gilt	
Leih- und Zeitarbeiter mit Tätigkeiten im Geltungsbereich TV Mindestlohn	Gilt	
Kfm.-technische Angestellte , insb. im Büro (auch z.B. dort angestellte Ehepartner), Meister (angestellt, nicht gewerblich tätig)	gilt nicht	Gilt
Minijob (450 € Kraft, angestellt, Büro)	gilt nicht	Gilt
Auszubildende (Lehrlinge)	gilt nicht	gilt nicht , aber zu beachten: Gesetzliche Mindestausbildungsvergütung
Schüler (offizieller Schülerstatus einer allgemeinen, weiterführenden oder berufsvorbereitenden Schule/Erstausbildung)	gilt nicht (altersunabhängig)	gilt nicht , wenn Schüler unter 18 und ohne Berufsabschluss gilt , wenn Schüler 18 oder Berufsabschluss vorliegt
Ferienjobber (Schüler, Schulabgänger, Studenten etc. zum Geldverdienen, bei Praktikum zur Berufsfindung s. nächste Seite)	Gilt , wenn kein Schüler gilt nicht , wenn Schüler (s.o.)	gilt nicht , wenn Schüler unter 18 und ohne Berufsabschluss gilt , wenn Schüler 18 oder Berufsabschluss vorliegt

tern und den Mitgliedern ihrer eigenen Gruppe zu verschiedenen Messsituationen ein. Nach all diesen Informationen und den vielen Diskussionen kamen die Teilnehmer zum beliebten Come-Together vor dem Abendessen zusammen, um bei einem gemeinsamen Getränk an der Bar den Austausch mit den Kollegen zu suchen.

Der zweite Tagungstag begann mit der sog. „Gutachterwerkstatt“, bei der die Kollegen Michael Huschens, Ralf Weber und Wilhelm Termeer interessante Fälle aus ihrer Sachverständigentätigkeit vorstellten. Die lebhafteste Diskussion aller Teilnehmer belegte das große Interesse an diesem „Format“

Dr. Oliver Nicolai vom Bundesverband Farbe Gestaltung Bautenschutz stellte anschließend die DIN 18202 in den Kontext zur VOB. Dabei wies er auf die für den Maler wichtigen ATVen hin und zeigte mit diversen Beispielen auf, wo die DIN 18202 zum Tragen kommt bzw. wo sie ausgeschlossen ist.

Zum Abschluss der Veranstaltung stellten Sebastian Epe und Dr. Andreas Schütz eine geplante Neufassung der Spachtelarbeiten in der ATV DIN 18363 vor. In einer lebhaften Diskussion konnte dabei das Meinungsbild der Anwesenden erarbeitet werden, das in die weiteren Arbeiten zur Neufassung der ATV DIN 18363 einfließen soll.

Die Herbsttagung der Sachverständigen der Landesverbände Nordrhein und Rheinland-Pfalz findet am 23. und 24. November 2023 im Park-Hotel in Nümbrecht statt. Alle Interessierten sollten sich diesen Termin bereits vormerken.

DEIN ZUKUNFTSTAG

Der Fachkräftemangel wird das Malerhandwerk in den kommenden Jahren vor große Herausforderungen stellen. Die Wertschätzung und Förderung von Berufsanfängern ist vor diesem Hintergrund wichtiger denn je. Die Maler Einkauf Gruppe und der Innungsverband Nordrhein haben sich daher zum Ziel gesetzt, der Next-Generation MALER ein exklusives Event zu bieten und zu demonstrieren, was das Malerhandwerk alles zu bieten hat und welches Potenzial hinter einer Ausbildung steckt. Aus diesem Grund öffnet DEIN ZUKUNFTSTAG am 28. September in der Kölner MEG-Niederlassung seine Pforten. Sieben Innungen aus der Region rund um Köln sind mit ihren Auszubildenden eingeladen unter dem Motto:

**„IHR seid unsere Zukunft!
IHR seid uns wichtig!
Deshalb seid IHR hier!“**

Im Rahmen des „Zukunftstags“ finden praktische Vorführungen innovativer Techniken und Produkte statt, mit denen Auszubildende während der Ausbildung vielfach nicht in Berührung kommen. So möchten die Veranstalter den fachlichen Horizont der Auszubildenden erweitern und gleichzeitig für das Maler- und Lackiererhandwerk nachhaltig begeistern.

Es werden rund 20 namhafte Partner aus dem Branchenumfeld des Maler- und Lackiererhandwerks vor Ort sein, um ihre innovativsten Techniken und Produkte vorzustellen. Die Auszubildenden sollen unter begleitender Anleitung zum aktiven Ausprobieren animiert werden.

Die MEG-Gruppe und der Innungsverband freuen sich auf einen spannenden und abwechslungsreichen Tag, bei dem die jungen Nachwuchstalente die Hauptrolle spielen werden.

IMPRESSUM: Herausgeber und Redaktion: Maler und Lackierer Innungsverband Nordrhein, Frankfurter Straße 410, 51103 Köln, Telefon: 02 21-23 45 13/14, Fax: 02 21-98 59 33 60, E-Mail: info@maler-lackierer-nr.de | **Verantwortlich:** Dipl.-Kfm. Guido Gormanns | Ständiges Beiblatt der Zeitschrift MALER UND LACKIERERMEISTER | **Druck und Verlag:** Verlag W. Sachon GmbH, Schloss Mindelburg, St. Georgenberg 17, 87719 Mindelheim, Telefon: 082 61-999-336, Fax: 082 61-999-395, E-Mail: niethammer@sachon.de

DEIN ZUKUNFTSTAG

SAVE THE DATE

700 Auszubildende
7 Innungen
9 Berufsschulen
1 Location

Das Auszubildendenevent bei der MEG West in Köln am 28.09.2023

Initiator

Innungsverband Maler und Lackierer Nordrhein

MEG
Maler Einkauf Gruppe