

# **Rahmentarifvertrag**

**für die gewerblichen Arbeitnehmer**

**im Maler- und Lackiererhandwerk**

**vom 30. März 1992**

**in der Fassung der Änderungstarifverträge**

**vom 28. September 1998, 15. Juni 1999, 20. Mai 2003,  
26. Mai 2003, 6. Februar 2004, 6. April 2005,  
9. September 2007, 4. Dezember 2008, 30. Juni 2011  
und vom 21. Oktober 2011**

**inklusive der Protokollnotizen  
vom 28. September 1998 und 30. Juni 2011**

**und dem Anhang Jahresurlaub**

# **Inhaltsübersicht**

## **ABSCHNITT I Allgemeines**

- § 1 Räumlicher, betrieblicher und persönlicher Geltungsbereich
- § 2 Betriebsrat
- § 3 Einstellung
- § 4 Pflichten des Arbeitgebers
- § 5 Pflichten des Arbeitnehmers

## **ABSCHNITT II Arbeitszeit**

- § 6 Wöchentliche Arbeitszeit
- § 7 Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit
- § 8 Mehrarbeit (Überstunden), Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit
- § 9 Arbeitszeitkonto
- § 10 Beginn und Ende der Arbeitszeit
- § 11 Arbeitszeit für Fahrpersonal

## **ABSCHNITT III Arbeitsfreistellung**

- § 12 Bezahlte Freistellung aus persönlichen Gründen
- § 13 Bezahlte Freistellung aus sonstigen Gründen
- § 14 Unbezahlte Freistellung aus sonstigen Gründen
- § 15 Anzeigepflicht bei Arbeitsfreistellung
- § 16 Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit
- § 17 Arbeitsausfall und Arbeitsbereitschaft

## **ABSCHNITT IV Urlaub**

- § 18 Urlaubsanspruch
- § 19 gestrichen
- § 20 Urlaubsantritt
- § 21 Urlaubsentgelt volljähriger Arbeitnehmer
- § 22 Urlaubsentgelt jugendlicher Arbeitnehmer
- § 23 Zusätzliches Urlaubsgeld
- § 24 Zahlung des Urlaubsentgeltes und des zusätzlichen Urlaubsgeldes
- § 24a Anzuwendendes Urlaubsrecht im Urlaubskassen-Verfahren
- § 25 Urlaub und Urlaubsentgelt in Fahrzeug- und Metalllackierbetrieben

## **ABSCHNITT V Tarifliche Kassen**

- § 26 Gemeinnützige Urlaubskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk
- § 27 Übergangsregelung und Aufnahme in das Urlaubskassenverfahren
- § 28 Zusatzversorgungskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk
- § 29 Fahrzeug- und Metalllackierbetriebe

## **ABSCHNITT VI Arbeitsentgelt**

- § 30 Lohngrundlagen
- § 31 Lohn vor und nach abgeschlossener Berufsausbildung
- § 32 Leistungslohn
- § 33 Lohn bei Entsendung
- § 34 Lohnfälligkeit, Lohnzahlung, Lohnabrechnung
- § 35 Erschwerniszuschläge
- § 36 Zuschläge für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit
- § 37 Sterbegeld

## **ABSCHNITT VII Nah- und Fernentsendung**

- § 38 Fahrtkostenerstattung
- § 39 Mehraufwand bei Nahentsendung
- § 40 Fernentsendung
- § 41 Auslösung
- § 42 An- und Rückreise bei Fernentsendung
- § 43 Lohnanspruch für die An- und Rückreisezeit bei Fernentsendung
- § 44 Wochenendheimfahrten

## **ABSCHNITT VIII Kündigung**

- § 45 Kündigung
- § 46 Kündigung wegen schlechter Witterung
- § 47 Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen
- § 48 Restlohn, Arbeitspapiere, Werkzeug und Gerät bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

## **ABSCHNITT IX Ausschluss- und Verjährungsfristen**

- § 49 Allgemeine Ausschlussfristen
- § 50 Besondere Verfall- und Verjährungsfristen bei Urlaub im Urlaubskassenverfahren

## **ABSCHNITT X Pflichten der Tarifvertragsparteien**

- § 51 Behandlung von Streitigkeiten
- § 52 Pflichten der Tarifvertragsparteien zur Durchführung des Vertrages
- § 53 Inkrafttreten und Vertragsdauer

# **RAHMENTARIFVERTRAG**

**für die gewerblichen Arbeitnehmer**

**im Maler- und Lackiererhandwerk**

**vom 30. März 1992**

**in der Fassung der Änderungstarifverträge**

**vom 28. September 1998, 15. Juni 1999, 20. Mai 2003,  
26. Mai 2003, 6. Februar 2004, 6. April 2005,  
9. September 2007, 4. Dezember 2008, 30. Juni 2011  
und vom 21. Oktober 2011**

**inklusive der Protokollnotizen  
vom 28. September 1998 und 30. Juni 2011**

**und dem Anhang Jahresurlaub**

Zwischen dem

**Bundesverband Farbe Gestaltung Bautenschutz –  
Bundesinnungsverband des deutschen Maler-  
und Lackiererhandwerks,  
Hahnstraße 70, 60528 Frankfurt am Main,**

und der

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

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

# **ABSCHNITT I Allgemeines**

## **§ 1**

### **Räumlicher, betrieblicher und persönlicher Geltungsbereich**

#### **1. Räumlicher Geltungsbereich:**

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland außer Saarland.

#### **2. Betrieblicher Geltungsbereich:**

- (1) Alle Betriebe des Maler- und Lackiererhandwerks. Dies sind Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen, die Maler-, Lackierer-, Tüncher-, Weißbinder-, Schildermaler-, Fahrzeug- und Metalllackierer-, Gerüstbau-, Entrostungs- und Eisenanstrich-, Wärmedämmverbundsystem-, Betonschutz-, Oberflächensanierungs-, Asbestbeschichtungs-, Fahrbahnmarkierungs- sowie Bodenbeschichtungs- und -belagsarbeiten ausführen. Mit Betonschutz- und Oberflächensanierungsarbeiten sind nicht gemeint Arbeiten zur Beseitigung statisch bedeutsamer Betonschäden; mit Asbestbeschichtungen sind nicht gemeint Arbeiten, die im Zusammenhang mit anderen Asbestsanierungsarbeiten erfolgen. Zu den Bodenbeschichtungs- und -belagsarbeiten gehören nicht das Verlegen von Bodenbelägen in Verbindung mit anderen baulichen Leistungen sowie Estrich-, Fliesen-, Platten-, Mosaikansetz- und -verlege- und Terrazzoarbeiten.
- (2) Die in Absatz 1 genannten Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen fallen grundsätzlich als Ganzes unter diesen Tarifvertrag. Von diesem Tarifvertrag werden auch selbstständige Betriebsabteilungen in fachfremden Betrieben erfasst, soweit sie Arbeiten der in Absatz 1 genannten Art ausführen.
- (3) Werden in Betrieben nach Absatz 1 in selbstständigen Abteilungen andere Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht von diesem Tarifvertrag erfasst, wenn ein speziellerer Tarifvertrag sie in seinen Geltungsbereich einbezieht.
- (4) Nicht erfasst werden Betriebe des Baugewerbes. Dies gilt nicht für Betriebe bzw. selbstständige Betriebsabteilungen, die Arbeiten im Sinne der Absätze 5 bis 7 ausführen und unter den dort genannten Voraussetzungen von diesem Tarifvertrag erfasst werden.
- (5) Nicht erfasst werden
  - a) Entrostungs- und Eisenanstricharbeiten,
  - b) Asbestbeschichtungsarbeitenausführende Betriebe bzw. selbstständige Betriebsabteilungen, die mittelbar oder unmittelbar Mitglied des Hauptverbandes der Deutschen Bauindustrie e. V. oder des Zentralverbandes des Deutschen Baugewerbes e. V. sind.

- (6) Betriebe bzw. selbständige Betriebsabteilungen, die
- Wärmedämmverbundsystemarbeiten,
  - Betonschutz- und Oberflächensanierungsarbeiten,
  - Bodenbeschichtungs- und -belagsarbeiten oder
  - Fahrbahnmarkierungsarbeiten
- überwiegend bzw. zusammen mit anderen in Abs. 1 genannten Tätigkeiten überwiegend ausüben, werden nur erfasst, wenn sie mittelbar oder unmittelbar Mitglied des Hauptverbandes Farbe Gestaltung Bautenschutz – Bundesinnungsverband des deutschen Maler- und Lackiererhandwerks sind.
- (7) Putz-, Stuck- und dazugehörige Hilfsarbeiten ausführende Betriebe bzw. selbständige Betriebsabteilungen, die ihren Sitz in den Handwerkskammerbezirken Wiesbaden, Rhein-Main, Mainz, Erfurt, Suhl, Gera, Coburg, Oberfranken, Mittelfranken und Unterfranken haben, werden dann von diesem Tarifvertrag erfasst, wenn
- die Putz-, Stuck- und dazugehörigen Hilfsarbeiten arbeitszeitlich nicht überwiegend ausgeführt werden
- und
- ohne Berücksichtigung der Putz-, Stuck- und dazugehörigen Hilfsarbeiten von den verbleibenden Tätigkeiten der arbeitszeitliche Anteil der Tätigkeiten, die zum Geltungsbereich dieses Tarifvertrages rechnen, den Anteil der Tätigkeiten, die zum Baugewerbe rechnen, überwiegen.
- (8) Nicht erfasst werden Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen des Gerüstbaugewerbes, deren Tätigkeit sich überwiegend auf die gewerbliche Erstellung von Gerüsten erstreckt.

**3. Persönlicher Geltungsbereich:**

Gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter), die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches des Sozialgesetzbuches - Gesetzliche Rentenversicherung - (SGB VI) versicherungspflichtige 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.
- Ist im Betrieb kein Betriebsrat vorhanden, gelten die Weisungen des Arbeitgebers unter Beachtung der Rechte der Arbeitnehmer, soweit nicht in diesem Tarifvertrag abweichendes geregelt ist.

### **§ 3**

## **Einstellung**

1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen, der mindestens enthält:
  - Name und Anschrift des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers,
  - den Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
  - bei befristeten Arbeitsverhältnissen: Die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
  - den Arbeitsort, oder falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
  - eine Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeiten,
  - die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderleistungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
  - die vereinbarte Arbeitszeit,
  - die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
  - die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
  - ein in allgemeiner Form geltender Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.
2. Der Arbeitnehmer hat die üblichen Arbeitspapiere (einschließlich Berufsbildungsnachweis) bei der Einstellung gegen Quittung zu übergeben bzw. vorzulegen. Dazu gehören auch die Lohnnachweiskarte und der Sozialversicherungsausweis.

### **§ 4**

## **Pflichten des Arbeitgebers**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet,

- für die Durchführung des gesetzlichen und berufsgenossenschaftlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu sorgen und die notwendige Schutzbekleidung zur Verfügung zu stellen,
- sich beim Auftraggeber und der Bauleitung um die Bereitstellung eines Aufenthaltsraumes mit Verschlussmöglichkeit und die Benutzbarkeit von sanitären Anlagen zu bemühen,
- notwendige Reinigungsmittel zur Verfügung zu stellen,
- die den Arbeitnehmern zur Verfügung gestellten Werkzeuge in technisch einwandfreiem Zustand zu übergeben.

## **§ 5**

### **Pflichten des Arbeitnehmers**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet,

- die für den Arbeits- und Gesundheitsschutz getroffenen Vorschriften und Anweisungen einzuhalten,
- vom Arbeitgeber gestellte vorgeschriebene Schutzgeräte und Schutzvorrichtungen zu benutzen und die dazu herausgegebenen Arbeits- und Verarbeitungsvorschriften zu beachten,
- die ihm zur Verfügung stehenden Werkzeuge, Geräte und Gerüste auf einen technisch einwandfreien Zustand zu prüfen und ihm bekannt gewordene oder nach seinem Wissens- und Ausbildungsstand erkennbare Mängel anzuzeigen,
- die ihm ausgehändigten Werkzeuge und Geräte pfleglich zu behandeln und zurückzugeben.

## **ABSCHNITT II Arbeitszeit**

### **§ 6**

#### **Wöchentliche Arbeitszeit**

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Feiertage werden mit so vielen Stunden angerechnet, wie an diesem Tag im Betrieb gearbeitet worden wären.

### **§ 7**

#### **Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit**

1. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen beträgt montags bis freitags 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 Betriebesvom Arbeitgeber festgelegt werden.



4. Für jugendliche Arbeitnehmer darf nur im Rahmen von § 8 Jugendarbeitsschutzgesetz\* von der Verteilung der werktäglichen Arbeitszeit abgewichen werden.

## **§ 8**

### **Mehrarbeit (Überstunden), Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit**

1. Mehrarbeit (Überstunden), Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann angeordnet werden, wenn sie aus betrieblichen Gründen notwendig ist. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind zu beachten. Mehrarbeit darf nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen festgesetzt werden.
2. Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die über die regelmäßige Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte (§ 6) hinaus geleistet wird. Die vom Arbeitgeber angeordnete Mehrarbeit ist zuschlagspflichtig (§ 36).
3. Keine Mehrarbeit und damit zuschlagsfrei ist:
  - a) Arbeitszeit, die ein Arbeitnehmer innerhalb der betrieblichen Arbeitszeit aus persönlichen Gründen versäumt hat und nachholt,
  - b) Arbeitszeit, die aufgrund betrieblicher Regelung vor- oder nachgearbeitet wird,
  - c) Arbeitszeit, die im Rahmen des Arbeitszeitkontos (§ 9) als Gutstunden eingebracht und entsprechend in Freizeit ausgeglichen wird.
4. Die in der Zeit von 20.00 bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit ist zuschlagspflichtige Nachtarbeit (§ 36).
5. Die an Sonn- oder gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0.00 bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit ist zuschlagspflichtig (§ 36).

## **§ 9**

### **Arbeitszeitkonto**

1. Zur Vermeidung von witterungsbedingten Kündigungen (§ 46) kann vereinbart werden, dass ein Arbeitszeitkonto geführt wird.

Auf dem Arbeitszeitkonto wird die abweichend von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geleistete Arbeitszeit erfasst:

- a) Gutstunden (vorgearbeitete Arbeitszeit) bzw.
- b) Minusstunden (nachzuarbeitende Arbeitszeit).

\* Auszug Jugendarbeitsschutzgesetz vom 12. April 1976 i.d.F. vom 31.5.1994

**§ 8 Dauer der Arbeitszeit.** (1) Jugendliche dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

(2) Wenn in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird, damit die Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit haben, so darf die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen nur dergestalt verteilt werden, dass die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt dieser fünf Wochen 40 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Arbeitszeit darf hierbei achteinhalb Stunden nicht überschreiten.

(2a) Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden.

(3) ....

2. Die im Rahmen des Arbeitszeitkontos (Nr. 3) über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus gearbeitete Arbeitszeit ist zuschlagsfrei.

Für die über die regelmäßigen, werktäglichen Arbeitszeiten hinaus gearbeiteten Stunden sind die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes einzuhalten; insbesondere die Einhaltung der täglichen Arbeitszeit von höchstens 10 Stunden (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 Arbeitszeitgesetz).

3. Das Arbeitszeitkonto darf höchstens 170 Gutstunden bzw. 30 Minusstunden aufweisen. Ab der 171. Stunde ist die Vergütung für mehrgearbeitete Stunden mit der nächsten Lohnzahlung und mit Mehrarbeitszuschlag (§ 36) auszusahlen.
4. Der jeweils aktuelle Stand des Arbeitszeitkontos (Gut- bzw. Minusstunden) ist mit der monatlichen Lohnabrechnung (§ 34 Nr. 5) separat nachzuweisen.
5. Die Gutstunden des Arbeitszeitkontos sind grundsätzlich zum 31. März eines jeden Kalenderjahres auszugleichen (auf „Null“ zu stellen); für Gutstunden, die bis zum Stichtag nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, ist die Vergütung mit Mehrarbeitszuschlag (§ 36) auszusahlen.
6. Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Betrieb aus, ist das Arbeitszeitkonto auszugleichen. Für Gutstunden, die bis zum Ausscheiden nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, ist die Vergütung mit Mehrarbeitszuschlag (§ 36) mit der abschließenden Lohnzahlung auszusahlen. Beim Tode des Arbeitnehmers sind Guthaben an die Erben auszusahlen; bei mehreren Anspruchsberechtigten kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen Erbberechtigten zahlen.
7. Bei Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit sind die Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit (§ 36) mit der nächsten Lohnzahlung auszusahlen; alternativ ist möglich, die Zuschläge in Zeit dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.
8. Der Arbeitgeber hat in geeigneter Weise dafür zu sorgen, dass Guthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden können.  
Im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer gegenüber der Urlaubskasse (§ 26) Anspruch auf Auszahlung derjenigen Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto, die nicht aufgrund gesetzlicher oder betrieblicher Regelung bereits gesichert sind. Als Insolvenz gelten die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers und ihr gleichstehende Insolvenzereignisse nach § 183 SGB III.  
Ansprüche gegenüber der Urlaubskasse auf Auszahlung von Arbeitszeitkonten-Guthaben bestehen auch in Fällen fruchtloser Zwangsvollstreckungsmaßnahmen.
9. Ansprüche aus dem Arbeitszeitkonto unterliegen den Ausschlussfristen (§ 49) entsprechend ihrer Fälligkeit.

## **§ 10**

### **Beginn und Ende der Arbeitszeit**

1. Beginn und Ende der Arbeitszeit und der Ruhepausen werden gemeinsam durch Arbeitgeber und Betriebsrat festgelegt und durch Aushang bekanntgegeben. Ist kein Betriebsrat vorhanden, gelten die Weisungen des Arbeitgebers.
2. Die Arbeitszeit beginnt und endet an der vom Arbeitgeber benannten Arbeitsstelle. Das sind Baustelle oder Werkstatt.
3. Umkleiden und Waschen gehören nicht zur Arbeitszeit. Bei Arbeiten, die im Verhältnis zu den gewerbeüblichen Arbeiten außergewöhnlich schmutzig sind, wird 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.

## **§ 11**

### **Arbeitszeit für Fahrpersonal**

1. Die Arbeitszeit des ausschließlich als Fahrer eingesetzten Personals darf einschließlich der Vor- und Abschlussarbeiten und der Arbeitsbereitschaft wöchentlich bis zu fünf 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. Rechtsvorschriften über Ruhezeit und Führung von Fahrtenbüchern.

## **ABSCHNITT III Arbeitsfreistellung**

## **§ 12**

### **Bezahlte Freistellung aus persönlichen Gründen**

1. Abweichend von § 616 BGB wird nur die tatsächlich geleistete Arbeitszeit bezahlt. Ausnahmen von diesem Grundsatz sind in der Nr. 2 und in §§ 13, 17, 43 und 46 abschließend aufgezählt.

2. Der Arbeitnehmer ist unter Fortzahlung seines Lohnes in folgenden Fällen von der Arbeit freizustellen:
- a) bei Tod von Ehegatten, minderjährigen und unterhaltspflichtigen Kindern, Stief- und Pflegekindern, einschließlich des Bestattungstages für 2 Arbeitstage
  - b) Tod von Eltern, volljährigen Kindern, einschließlich des Bestattungstages für 2 Arbeitstage
  - c) 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 betriebsbedingten Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand, sofern der Arbeitnehmer mindestens 1 Jahr dem Betrieb angehört und das Arbeitsverhältnis ungekündigt ist, einmal im Kalenderjahr, für 1 Arbeitstag.
3. Der Anspruch auf bezahlte Freistellung kann nur im engen zeitlichen Zusammenhang mit dem Ereignis geltend gemacht werden.

### **§ 13**

#### **Bezahlte Freistellung aus sonstigen Gründen**

1. Der Arbeitnehmer ist zur Erledigung der in a) und b) genannten Angelegenheiten von der Arbeit - höchstens jedoch für die vereinbarte tägliche Arbeitszeit - freizustellen; für die benötigte Zeit ist der Lohn fortzuzahlen, wenn
- a) er den Arzt aufsuchen muss und der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist und es sich nicht um eine Dauerbehandlung handelt,
  - b) eine behördliche oder gerichtliche Aufforderung zum Erscheinen vorliegt. Der Lohnanspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer gegenüber Dritten einen Entschädigungsanspruch wegen Verdienstausschlag hat oder als Beschuldigter, Angeklagter oder Partei in einem vorgerichtlichen oder gerichtlichen Verfahren geladen ist oder in einem Verwaltungsverfahren eigene Interessen vertritt.
2. Der Arbeitgeber zahlt den Lohn für höchstens 2 Wochen weiter, wenn der Arbeitnehmer mit Einverständnis des Arbeitgebers an berufsbezogenen Lehrgängen teilnimmt. Die Lohnfortzahlungspflicht entfällt, soweit der Arbeitnehmer eine Beihilfe erhält.

## **§ 14**

### **Unbezahlte Freistellung aus sonstigen Gründen**

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.

## **§ 15**

### **Anzeigepflicht bei Arbeitsfreistellung**

Der Arbeitnehmer muss in den Fällen der §§ 12 bis 14 bei dem Arbeitgeber vorher um Arbeitsbefreiung nachsuchen. Ist dies nicht möglich, so hat er den Grund des Freistellungsanspruchs unverzüglich mitzuteilen.

## **§ 16**

### **Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit**

1. Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich, jedoch möglichst vor Arbeitsbeginn des 1. Fehltages, zu benachrichtigen.
2. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, sich eine Arbeitsunfähigkeit bereits ab dem 1. Tag durch ärztliche Bescheinigung nachweisen zu lassen.
3. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue Bescheinigung vorzulegen.

## **§ 17**

### **Arbeitsausfall und 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 vereinbarte Lohn weiterzuzahlen, wenn ein Verschulden des Arbeitnehmers nicht vorgelegen hat.
2. Voraussetzung für die Ausfallvergütung nach Nr. 1 ist die Arbeitsbereitschaft des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz für die vereinbarte Arbeitszeit am Bereitschaftstag.
3. Verzichtet der Arbeitgeber ausdrücklich auf die Arbeitsbereitschaft des Arbeitnehmers, so ist trotzdem der vereinbarte Lohn zu vergüten.

## ABSCHNITT IV Urlaub

### § 18 Urlaubsanspruch

1. Der Jahresurlaub beträgt: 25 Arbeitstage

Für Arbeitnehmer mit einer Gewerbezugehörigkeit

ab 12 Jahren

28 Arbeitstage,

ab 22 Jahren

30 Arbeitstage.

Samstage zählen nicht als Urlaubstage.

2. Abweichend von Nr. 1 gelten in der Zeit vom 01.01.2012 bis 31.12.2015 (Übergangszeitraum) folgende Übergangsregelungen:

- a) Arbeitnehmer, die nach der bis 31.12.2011 geltenden Urlaubsstaffel bereits einen Jahresurlaub von 28 oder 30 Arbeitstagen erworben hatten, behalten diesen Jahresurlaub bis zum Ablauf des Übergangszeitraumes (Besitzstand),
- b) für Arbeitnehmer, die nicht bereits von Nr. 2 a) erfasst sind und im Übergangszeitraum eine Gewerbezugehörigkeit von mindestens 12 Jahren erreichen, beträgt der Jahresurlaub abweichend von Nr. 1:

#### Arbeitstage im Urlaubsjahr 2012 2013 2014 2015

bei Erreichen einer Gewerbezugehörigkeit

am 01.01.2012

ab 12 Jahren

25 26 26 26

ab 22 Jahren

28 29 29 29

bei Erreichen einer Gewerbezugehörigkeit

am 01.01.2013 oder 01.01.2014

ab 12 Jahren

25 25 26

ab 22 Jahren

28 28 29

bei Erreichen einer Gewerbezugehörigkeit

am 01.01.2015

ab 12 Jahren

25

ab 22 Jahren

28

Ab dem 01.01.2016 berechnet sich der Jahresurlaub jeweils entsprechend der Gewerbezugehörigkeit nach Nr. 1.

Der sich aus den vorstehenden Übergangsregelungen in den Urlaubsjahren 2012 bis 2015 ergebende Jahresurlaub ist in einem Anhang zu diesem Tarifvertrag zusammengefasst.

3. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Für die Berechnung des Jahresurlaubs ist als Stichtag der 1. Januar des Urlaubsjahres maßgebend.

4. Die Gewerbezugehörigkeit für ein Kalenderjahr gilt für die Berechnung des Jahresurlaubs als erreicht, wenn der Arbeitnehmer insgesamt mindestens 6 Monate (180 Kalendertage) eine Beschäftigung als volljähriger gewerblicher Arbeitnehmer in Betrieben des Maler- und Lackiererhandwerks nachweist. Ausbildungszeiten finden keine Berücksichtigung.
5. Bei Arbeitnehmern, die von dem Tarifvertrag über das Verfahren für den Urlaub und die Zusatzversorgungskasse im Maler- und Lackiererhandwerk erfasst sind, werden als Zeiten der Gewerbezugehörigkeit diejenigen Beschäftigungszeiten berücksichtigt, die durch die Lohnnachweiskarten der Urlaubskasse nachgewiesen sind. Die Gewerbezugehörigkeit wird von der Urlaubskasse festgestellt und dem Arbeitgeber zusammen mit dem für den jeweiligen Arbeitnehmer maßgeblichen Jahresurlaub sowie dem Urlaubsentgeltprozentsatz vom Bruttolohn (§ 21) im Urlaubskassenverfahren mitgeteilt.
6. Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte richtet sich nach den Vorschriften des Neunten Buches des Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – (SGB IX).

## **§ 19 Gestrichen**

## **§ 20 Urlaubsantritt**

1. Volljährige Arbeitnehmer, die zur Urlaubskasse zu melden sind, können den Anspruch auf Urlaub für das Urlaubsjahr erstmals geltend machen, wenn der Anspruch auf Urlaubsentgelt mindestens den Lohn für die Hälfte des Jahresurlaubs deckt.
2. Jugendliche Arbeitnehmer können den Anspruch auf Urlaub für das Urlaubsjahr erstmals geltend machen, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens drei Monate gedauert hat. Ausbildungszeiten im Betrieb rechnen zur Betriebszugehörigkeit.
3. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers nach den Bedürfnissen des Betriebes vom Arbeitgeber festzulegen. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind zu beachten.

## **§ 21 Urlaubsentgelt volljähriger Arbeitnehmer**

1. Der volljährige Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Zahlung des in der Lohnnachweiskarte im Sinne des Tarifvertrages über das Verfahren für den Urlaub und die Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk eingetragenen bzw. einzutragenden Urlaubsentgelts.

2. Das Urlaubsentgelt beträgt bei einem Urlaubsanspruch

von 25 Arbeitstagen	9,5 v. H.
von 26 Arbeitstagen	9,9 v. H.
von 28 Arbeitstagen	10,6 v. H.
von 29 Arbeitstagen	11,0 v. H.
von 30 Arbeitstagen	11,4 v. H.

des Bruttolohnes.

Der zusätzliche Urlaubsanspruch für Schwerbehinderte entspricht einem Urlaubsentgelt von 0,38 v. H. des lohnsteuerpflichtigen Bruttolohnes für jeden Urlaubstag, auf den der Schwerbehinderte Anspruch hat, und ist den Prozentsätzen des vorstehenden Absatzes hinzuzurechnen.

Soweit in gesetzlicher Vorschrift eine längere Urlaubsdauer festgelegt ist, beträgt das Urlaubsentgelt für jeden weiteren Urlaubstag 0,38 v. H. des lohnsteuerpflichtigen Bruttolohnes.

3. Bruttolohn ist:

- a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte oder Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Brutto(arbeits)lohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht nach § 40 EStG pauschal besteuert werden,
- b) der nach §§ 40a und 40b EStG pauschal zu versteuernde Brutto(arbeits)lohn,
- c) der
  - steuerfreie bzw.
  - pauschal zu versteuernde (§ 40 b Abs. 1 und 2 EStG), vom Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung aufgebrachte Betrag zur Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung, Unterstützungskasse, Direktzusage).

Für Arbeitnehmer, die nicht dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen, der Bruttolohn einschließlich der Sachbezüge, der bei Anwendung des deutschen Steuerrechts für die Berechnung der Lohnsteuer nach Buchst. a) und b) zugrunde zu legen wäre.

4. Das Urlaubsentgelt errechnet sich:

- a) aus dem aus dem Vorjahr übertragenen Resturlaubsentgelt, gegebenenfalls einem Vortrag,
- b) aus dem Teil des im laufenden Kalenderjahr bis zum Urlaubsantritt verdienten Bruttolohn, einschließlich der Sachbezüge, der sich nach dem für den Arbeitnehmer geltenden Prozentsatz ergibt, sowie
- c) aus den Ausgleichsbeträgen.



5. Vermindert sich der Bruttolohn durch nachfolgend genannte Fälle, so wird für das so verursachte geringere Urlaubsentgelt ein Ausgleich gewährt. Für den Ausgleich setzen die Tarifvertragsparteien in einem gesonderten Tarifvertrag angemessene Pauschbeträge fest für jede volle Woche:
- a) unverschuldete Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, für die keine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bestand (Höchstdauer der Gewährung von Ausgleichsbeträgen je Urlaubsjahr: 26 Wochen; bei Betriebsunfall 36 Wochen),
  - b) Zeiten der Wehrübung, sofern dort kein Urlaub gewährt wurde,
  - c) Zeiten eines durch Schlechtwetterkündigung (§ 46) unterbrochenen Arbeitsverhältnisses (Höchstdauer der Gewährung von Ausgleichsbeträgen je Urlaubsjahr: 6 Wochen),
  - d) Zeiten eines zur beruflichen Weiterbildung unterbrochenen Arbeitsverhältnisses (Höchstdauer der Gewährung von Ausgleichsbeträgen je Urlaubsjahr: 4 Wochen),
  - e) Arbeitsausfall infolge Kurzarbeit (Höchstgrenze der Gewährung von Ausgleichsbeträgen: 6 Wochen Ausfallzeit insgesamt je Urlaubsjahr).
- Außerdem werden für Fälle des § 14 pauschale Ausgleichsbeträge festgesetzt.
6. Der jeweilige Ausgleichsbetrag ist in die Lohnnachweiskarte einzutragen, wenn der Arbeitnehmer den Urlaubsanspruch geltend macht oder den Betrieb wechselt, ferner bei Jahresende bei Abschluss der Lohnnachweiskarte.

## **§ 22**

### **Urlaubsentgelt jugendlicher Arbeitnehmer**

Der jugendliche Arbeitnehmer hat Anspruch auf Urlaubsentgelt nach der Formel

$$\frac{\text{Arbeitsentgelt der letzten 3 Monate vor Urlaubsantritt}}{65} \times \text{Zahl der Urlaubstage}$$

## **§ 23**

### **Zusätzliches Urlaubsgeld**

Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Gewährung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes in Höhe von 15 v. H. des Urlaubsentgeltes. Es kann nur zusammen mit dem Urlaubsentgelt beansprucht und gewährt werden.

## **§ 24**

### **Zahlung des Urlaubsentgeltes und des zusätzlichen Urlaubsgeldes**

1. Der Anspruch auf Urlaubsentgelt und auf zusätzliches Urlaubsgeld wird fällig, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub antritt.
2. Der Arbeitnehmer muss beim Urlaubsantritt über das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld verfügen können.

3. Der volljährige Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber, bei dem er zuletzt in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat, Anspruch auf Urlaubsabgeltung durch Auszahlung des Urlaubsentgeltes und des zusätzlichen Urlaubsgeldes nur in folgenden Fällen, wenn der Arbeitnehmer
- a) länger als drei Monate außerhalb des betrieblichen Geltungsbereiches des Tarifvertrages tätig gewesen ist und darüber auf Verlangen Nachweis führt,
  - b) dauernd erwerbsunfähig ist und ein ärztliches Attest oder einen Rentenbescheid vorlegt,
  - c) auswandern will und eine amtliche Bescheinigung darüber vorlegt, dass die Ausreisepapiere ausgestellt sind,
  - d) in ein Angestelltenverhältnis in einen unter diesem Tarifvertrag fallenden Betrieb überwechselt und darüber auf Verlangen Nachweis führt,
  - e) eine selbständige Tätigkeit im Maler- und Lackiererhandwerk aufnimmt.
- Bei Werkstudenten oder ähnlichen in Ausbildung befindlichen Personen wird das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Das gleiche gilt für ausländische Arbeitnehmer bei Rückkehr in ihr Heimatland.
4. Ein Anspruch wird auch fällig, wenn der Arbeitnehmer stirbt. Anspruchsberechtigt sind die Erben.
5. Jugendliche Arbeitnehmer haben Anspruch auf Urlaubsabgeltung durch Auszahlung des Urlaubsentgeltes und des zusätzlichen Urlaubsgeldes (§§ 22, 23), wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann (§ 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz).

### **§ 24a**

#### **Anzuwendendes Urlaubsrecht im Urlaubskassen-Verfahren**

Für Arbeitnehmer, die vom Verfahrenstarifvertrag erfasst sind, gelten die entsprechenden Urlaubsregelungen dieses Rahmentarifvertrages und des Verfahrenstarifvertrages; das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) findet gemäß § 13 Abs. 2 BUrlG für diese Arbeitnehmer keine Anwendung.

### **§ 25**

#### **Urlaub und Urlaubsentgelt in Fahrzeug- und Metalllackierbetrieben**

1. In Fahrzeug- und Metalllackierbetrieben, die nicht der Gemeinnützigen Urlaubskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk angeschlossen sind, richtet sich der Urlaubsanspruch der Arbeitnehmer nach § 18, ausgenommen Nr. 5.  
Die Gewerbezugehörigkeit nach § 18, soweit sie nicht bereits durch die Betriebszugehörigkeit erfüllt wird, ist vom Arbeitnehmer durch Vorlage geeigneter Nachweise (z. B. Arbeitszeugnisse) nachzuweisen.
2. Der volle Urlaubsanspruch kann erstmalig nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit geltend gemacht werden.
3. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Teilurlaub in Höhe von einem Zwölftel des Jahresurlaubs je vollem Monat Betriebszugehörigkeit im Urlaubsjahr.

4. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Urlaubsentgelt nach der Formel Arbeitsentgelt der letzten

3 Monate vor Urlaubsantritt

65

x Zahl der Urlaubstage

5. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 15 v. H. des ihm zustehenden Urlaubsentgeltes.
6. Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz.

## **ABSCHNITT V Tarifliche Kassen**

### **§ 26**

#### **Gemeinnützige Urlaubskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk**

1. Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht eine "Gemeinnützige Urlaubskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk" mit dem Sitz in Wiesbaden (Urlaubskasse).
2. Die Urlaubskasse hat insbesondere die Aufgabe, den Arbeitnehmern einen zusammenhängenden Jahresurlaub zu sichern.
3. Die Arbeitgeber haben die dazu erforderlichen Mittel durch Beiträge an die Urlaubskasse aufzubringen. Auf die Beiträge hat die Kasse einen unmittelbaren Anspruch. Die Höhe der Beiträge, deren Einzahlung und Verwaltung sowie die Erstattung des Urlaubsentgeltes und des zusätzlichen Urlaubsgeldes an die Arbeitgeber werden in einem besonderen Tarifvertrag – Verfahrenstarifvertrag – geregelt.
4. Erfüllungsort und Gerichtsstand für die Ansprüche der Urlaubskasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Urlaubskasse ist Wiesbaden.

### **§ 27**

#### **Übergangsregelung und Aufnahme in das Urlaubskassenverfahren**

1. Am 1. Januar eines Jahres nehmen erstmals am Urlaubskassenverfahren teil:
  - a) ungelernte Arbeitnehmer, die im vorangegangenen Jahr das 18. Lebensjahr vollendet haben,
  - b) Arbeitnehmer, die im vorangegangenen Jahr ihr Ausbildungs- oder Umschulungsverhältnis beendet haben und 18 Jahre alt sind.

2. Diesen Arbeitnehmern wird einmalig ein besonderer Betrag als Urlaubsentgelt (Vortrag) in die Lohnnachweiskarte eingetragen. Der Arbeitgeber hat die Eintragung bei der Urlaubskasse zu beantragen. Das Nähere regelt der Verfahrenstarifvertrag.

Hinweis: § 28 Nr. 2 und Nr. 3 treten erst ab 1. Januar 2005 in Kraft.

## **§ 28**

### **Zusatzversorgungskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk**

1. Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht eine Zusatzversorgungskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk mit Sitz in Wiesbaden (ZVK).
2. Die Zusatzversorgungskasse hat den Zweck,
  - a) zusätzliche Leistungen zur gesetzlichen Rentenversicherung in Form von Beihilfen zur gesetzlichen Altersrente sowie zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit bzw. wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung) und zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung,
  - b) Zusatzrenten auf der Grundlage von Beitragszusagen mit Mindestleistung ab 1. Januar 2005 zu gewähren.
3. Der Beitrag, die Leistungen und die Organisation der Kasse werden im Tarifvertrag über die Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk sowie im Verfahrenstarifvertrag geregelt.
4. Zur Vorbereitung auf die Teilnahme an der Zusatzversorgungskasse nach dem Tarifvertrag über das Verfahren für den Urlaub und die Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk werden die Betriebserfassung und die Ausgabe von Lohnnachweiskarten vereinbart. Die Durchführung wird der Gemeinnützigen Urlaubskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk übertragen.
5. Die Lohnnachweiskarten dienen zum Nachweis späterer Ansprüche gegenüber der Zusatzversorgungskasse und als Grundlage für die Berechnung der möglichen Leistungen.
6. Erfüllungsort und Gerichtsstand für alle Ansprüche der Zusatzversorgungskasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Zusatzversorgungskasse ist Wiesbaden.

## **§ 29**

### **Fahrzeug- und Metalllackierbetriebe**

1. Fahrzeug- und Metalllackierbetriebe sind berechtigt, ihre gewerblichen Arbeitnehmer zur Urlaubskasse und zur Zusatzversorgungskasse anzumelden. Diese Anmeldung ist nur für beide tarifliche Kassen zugleich möglich und unwiderruflich.

2. Die Regelungen des Abschnitts V (Tarifliche Kassen) sowie § 50 (Besondere Verfall- und Verjährungsfristen bei Urlaub) gelten nicht für Fahrzeug- und Metalllackierbetriebe, soweit sie den tariflichen Kassen nicht angehören.

## **ABSCHNITT VI Arbeitsentgelt**

### **§ 30 Lohngrundlagen**

1. Der Tariflohn bestimmt sich nach:
- a) den Vorschriften dieses Abschnittes,
  - b) Tarifverträgen, die die Parteien dieses Tarifvertrages – gegebenenfalls in Vollmacht ihrer Mitgliedsverbände – abschließen
- oder
- c) Tarifverträgen auf Landesverbandsebene.
2. Durch die in Nr. 1 Buchstabe b) bezeichneten Tarifverträge werden allgemeine Bestimmungen über die Löhne und der Ecklohn vereinbart.
3. Der Ecklohn ist der Lohn des Maler- und Lackierergesellen nach zweijähriger tatsächlicher Tätigkeit als Geselle im Maler- und Lackiererhandwerk.
4. Der Maler- und Lackierergeselle erhält
- a) nach bestandener Gesellenprüfung 90 %
  - b) nach einjähriger tatsächlicher Tätigkeit als Geselle 95 %
- des Ecklohnes (Nr. 3).
5. Der Arbeitnehmer ohne bestandene Gesellenprüfung erhält
- a) im ersten und zweiten Jahr der Gewerbezugehörigkeit mindestens aber den jeweiligen Einstiegslohn für ungelernte Arbeitnehmer nach Nr. 6 60 %
  - b) im dritten und vierten Jahr der Gewerbezugehörigkeit 70 %
  - c) ab dem fünften Jahr der Gewerbezugehörigkeit 80 %
  - d) ab dem fünften Jahr der Betriebszugehörigkeit 85 %

des Ecklohnes des Maler- und Lackierergesellen.

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

6. Arbeitnehmer erhalten in den ersten 6 Monaten ihrer Tätigkeit nach Neueinstellung in den Betrieb (bzw. Übernahme nach der Ausbildung) jedoch die in Tarifverträgen nach Nr. 1 Buchstabe b) für ungelernte Arbeitnehmer bzw. für Gesellen festgelegten Einstiegs-löhne, 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.
7. Für Arbeitnehmer, soweit sie nicht in eine höhere Gruppe einzustufen sind, sind die Löh-ne nach Nr. 6 zugleich Mindestlöhne im Sinne des § 1 Abs. 1 Nr. 1 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) für ungelernte Arbeitnehmer bzw. für gelernte Arbeitnehmer (Gesellen).
- Gelernte Arbeitnehmer (Gesellen) sind Arbeitnehmer, die für das Maler- und Lackierer-handwerk oder ein anderes Handwerk einschlägige handwerkliche Tätigkeiten ausfüh-ren.
- Ungelernte Arbeitnehmer arbeiten unter Aufsicht und Anleitung (insbesondere von Ge-sellen 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 Nach-weis (Zertifikat) aus dem Ausland, der zu Maler- und Lackiererarbeiten qualifiziert,
- verfügen, wird vorausgesetzt, dass sie Tätigkeiten im Sinne von Satz 2 ausüben.
8. Die Tariflöhne gelten als Löhne für eine normale Arbeitsleistung.

## **§ 31**

### **Lohn vor und nach abgeschlossener Berufsausbildung**

1. Nach erfolgreicher Beendigung der Berufsausbildung ist Tariflohn zu zahlen. Die Berufs-ausbildung endet am Tage, an dem das Gesamtergebnis der Prüfung und das Bestehen festgestellt wird.
2. Der Arbeitnehmer, dessen vertragliche Ausbildungszeit abgelaufen ist und der im Ausbil-dungsbetrieb weiterbeschäftigt wird, hat Anspruch auf 90 % des ihm nach bestandener Gesellenprüfung zustehenden Tariflohnes, wenn er bis Ausbildungszeitende ohne eige-nes Verschulden noch keine Gesellenprüfung ablegen konnte. Der Unterschiedsbetrag zum Tariflohn ist nach bestandener Gesellenprüfung vom Ende der Ausbildungsver-tragszeit an nachzuzahlen.

## **§ 32**

### **Leistungslohn**

1. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat kann Arbeit im Leistungslohn durchgeführt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer Arbeit im Leistungslohn vereinbaren.
2. Bei Arbeiten im Leistungslohn ist der tarifliche Stundenlohn garantiert.

## **§ 33**

### **Lohn bei Entsendung**

1. Der entsandte Arbeitnehmer behält den Anspruch auf den Tariflohn des Ortes, in dem er zuerst nach Einstellung im Betrieb gearbeitet hat, wenn er in Gebieten mit niedrigerem Tariflohn tätig ist.
2. Liegt der Arbeitsstellenlohn höher als der des Einstellungsortes, besteht Anspruch auf Bezahlung des Arbeitsstellenlohnes, jedoch nur für die Zeit der Beschäftigung auf dieser Arbeitsstelle.

## **§ 34**

### **Lohnfälligkeit, Lohnzahlung, Lohnabrechnung**

1. Das Arbeitsentgelt ist vom Arbeitgeber monatlich zu zahlen. Die Zahlung kann bargeldlos oder als Barauszahlung vorgenommen werden. Die Art der Zahlung und der betrieblich festgesetzte Fälligkeitstag wird vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bestimmt; ist im Betrieb kein Betriebsrat vorhanden, legt der Arbeitgeber den Fälligkeitstag und die Art der Zahlung fest.
2. Im Falle bargeldloser Zahlung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber ein Bankkonto zu benennen. Der Arbeitgeber hat das Entgelt so rechtzeitig zu überweisen, dass der Arbeitnehmer am betrieblich festgesetzten Fälligkeitstag, spätestens am 15. des folgenden Monats, über den überwiesenen Betrag verfügen kann.
3. Im Falle der Barauszahlung hat die Zahlung in unmittelbarem Anschluss an die Arbeitszeit am betrieblich festgelegten Fälligkeitstag, spätestens am 15. des folgenden Monats, zu erfolgen. Arbeitsunfähigen Arbeitnehmern ist das Entgelt auf Verlangen an die von ihnen angegebenen Anschriften zu übersenden. Scheckzahlung ist in diesem Falle zulässig.
4. Abschlagszahlungen können nur für bestimmte Zeiträume vereinbart werden. Jede Abschlagszahlung muss etwa 90 % des Nettolohnes betragen, den der Arbeitnehmer im Zeitraum verdient hat, für den die Abschlagszahlung geleistet wird.
5. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer nach Abschluss der Lohnperiode eine genaue, schriftliche Abrechnung über geleistete Stunden, Stand des Arbeitszeitkontos (§ 9), Lohn, Zulagen, Urlaubsgewährung, vermögenswirksame Leistungen und Abzüge geben. Die Lohnabrechnung ist spätestens am 15. des folgenden Monats fällig.

6. Der Arbeitnehmer hat die im Betrieb eingeführten Arbeitsnachweise sorgfältig und vollständig auszufertigen und zum festgesetzten Zeitpunkt dem Arbeitgeber auszuhändigen. Nicht oder nicht rechtzeitig vorgelegte Arbeitsnachweise berechtigen den Arbeitgeber zur Abschlagszahlung.
7. Zuschläge und Zulagen dürfen nicht durch erhöhten Stundenlohn abgegolten werden.

## **§ 35 Erschwerniszuschläge**

1. Für folgende Arbeiten sind die nachstehenden Zuschläge auf den vereinbarten Lohn zu zahlen:

a) Ablaugen, Abbeizen oder Abbrennen alter Anstriche	10 %
b) Arbeiten mit außergewöhnlicher Staubeentwicklung 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 Betonschutz-, Oberflächensanierungs- und Wärmedämm-Verbundsystemarbeiten für die 1 Stunde pro Tag überschreitende Zeit	10 %
g) Arbeiten auf beweglichen Hängegerüsten oder Arbeiten auf Gerüsten über einer Höhe von 20 Metern über der Erdoberfläche	15 %
h) Maler-Arbeiten, bei denen wegen gesundheitlicher Gefährdung eine Schutzmaske getragen werden muss (z. B. bei Spritzarbeiten, wenn eine Absaugvorrichtung nicht vorhanden ist oder nicht gestellt werden kann)	20 %
2. Fallen mehrere Erschwerniszuschläge 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 zusätzlich mit Atemmaske, mit Filter oder Luftzufuhr durch den Atemschlauch	15 %
c) Arbeiten wie a), jedoch zusätzlich mit tragbaren Atemgerät (Pressluftatmer)	25 %
d) Arbeiten mit Vollschutz	45 %



## **§ 36**

### **Zuschläge für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit**

1. Zuschläge sind aus dem jeweiligen, vereinbarten Stundenlohn des Arbeitnehmers zu berechnen.
2. Die Zuschläge betragen:

a) für Mehrarbeit (§§ 8, 9)	25 %
b) für Nachtarbeit (zwischen 20.00 und 6.00 Uhr)	25 %
c) für Arbeit an Sonntagen	50 %
d) für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen	125 %
e) für Arbeiten am Oster- und Pfingstmontag, am 1. Mai, an den Weihnachtsfeiertagen und am Neujahrstag, soweit sie gesetzliche Feiertage sind	200 %

Ein Arbeitnehmer, der an einem gesetzlichen Feiertag arbeitet, hat Anspruch auf den Arbeitslohn und die entsprechenden Zuschläge.

3. Fällt in die Nachtarbeit nach Nr. 2 b) gleichzeitig Mehrarbeit (Überstunden), so sind beide Zuschläge zu zahlen.

Fällt in die Sonn- und Feiertagsarbeit nach Nr. 2 c) bis e) gleichzeitig Mehrarbeit (Überstunden), so ist der Mehrarbeitszuschlag neben dem Sonn- oder Feiertagszuschlag zu zahlen.

Wird Nachtarbeit nach Nr. 2 b) geleistet, so ist der Nachtarbeitszuschlag neben dem Sonn- und Feiertagszuschlag zu zahlen. Sind diese Nachtarbeitsstunden nach Nr. 2 b) gleichzeitig Überstunden, so gelten damit drei Zuschläge.

## **§ 37**

### **Sterbegeld**

1. Stirbt der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses, hat der Arbeitgeber an den Ehegatten, die Kinder oder die Eltern ein Sterbegeld zu zahlen.
2. Die Mindesthöhe des Sterbegeldes beträgt insgesamt bei einer Betriebszugehörigkeit

bis zu 1 Jahr	15 Tariftundenlöhne
bis zu 5 Jahren	30 Tariftundenlöhne
über 5 Jahren	45 Tariftundenlöhne

des Arbeitnehmers.

3. Bei mehreren Anspruchsberechtigten kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen Anspruchsberechtigten zahlen.
4. Leistungen im Sterbefall aus Unterstützungskassen, die der Arbeitgeber allein finanziert, können angerechnet werden.

## **ABSCHNITT VII Nah- und Fernentsendung**

### **§ 38 Fahrtkostenerstattung**

1. Ein Anspruch auf Fahrtkostenerstattung zwischen der Wohnung des Arbeitnehmers und der Arbeitsstelle oder der Werkstatt besteht nicht.
2. Schickt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer innerhalb der Arbeitszeit auf eine andere Arbeitsstelle, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ersatz der entstehenden Fahrtkosten für ein öffentliches Verkehrsmittel.
3. Der Arbeitnehmer kann im Fall der Nr. 2 im ausdrücklichen Auftrag des Arbeitgebers ein eigenes Kraftfahrzeug benutzen. Fährt er dabei mit einem Pkw/Motorrad/Motorroller, sind ihm je gefahrenen Kilometer die jeweils geltenden steuerfreien Höchstsätze zu zahlen.\*
4. Der Anspruch auf Fahrtkostenerstattung entfällt, wenn der Arbeitnehmer die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung mit einem für die Personenbeförderung zugelassenen betriebseigenen Fahrzeug hat und diese nicht in Anspruch nimmt.
5. In Orten, in denen eine Fahrgeldzulage zwischen Wohnung und Arbeitsstelle wegen der Ausdehnung des Ortes (7 km Radius) erforderlich ist, kann eine besondere Regelung zwischen den örtlichen oder bezirklichen Tarifvertragsparteien vereinbart werden.

### **§ 39 Mehraufwand bei Nahentsendung**

1. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer außerhalb der Arbeitszeit von der Werkstatt oder direkt von dessen Wohnung auf eine Arbeitsstelle schicken.
2. Liegt die Arbeitsstelle außerhalb des Ortes des Betriebssitzes, so werden dem Arbeitnehmer die ihm entstandenen Fahrtkosten nach den Grundsätzen des § 38 Nr. 2 und 3 vergütet. Der Anspruch auf Fahrtkostenerstattung entfällt, wenn der Arbeitnehmer die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung mit einem für die Personenbeförderung zugelassenen betriebseigenen Fahrzeug hat.

Ist der Arbeitnehmer bei den Arbeiten außerhalb des Ortes des Betriebssitzes länger als 8 Stunden von der Wohnung oder regelmäßigen Arbeitsstelle abwesend, erhält er eine pauschale Mehraufwandsvergütung.

---

\* für Pkw 0,30 €/km, für Motorrad 0,13 €/km

3. Die pauschale Vergütung für diesen Mehraufwand beträgt:

Entfernung	Pauschale Mehraufwands- vergütung:	
der außerhalb des Betriebssitzes gelegenen Arbeitsstelle von Wohnung oder regelmäßiger Arbeitsstelle (Werkstatt)	im Tarifgebiet West	im Tarifgebiet Ost
bis 20 km	4,09 €	2,56 €
über 20 bis 30 km	6,14 €	4,09 €
über 30 km	8,18 €	6,65 €

Tarifgebiet Ost = Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Ostteil des Landes Berlin

Ist eine Entfernungsberechnung notwendig, so ist der kürzeste oder ein den Verkehrsverhältnissen entsprechend behinderungsfreier Weg anzunehmen.

4. Von der Regelung zur Nahentsendung (Nr. 1 bis 3) kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgewichen werden.
5. Ist im Betrieb kein Betriebsrat vorhanden, können Abweichungen von den Nr. 1 bis 3 im Einvernehmen mit
- a) einem einzelnen Arbeitnehmer oder
  - b) einer Gruppe von Arbeitnehmern oder
  - c) allen Arbeitnehmern eines Betriebes

vom Arbeitgeber festgelegt werden.

## **§ 40 Fernentsendung**

1. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer auf eine auswärtige Arbeitsstelle entsenden, auch wenn die tägliche Rückkehr des Arbeitnehmers zu seinem Wohnsitz nicht möglich oder nicht zumutbar ist.
2. Ist dem Arbeitnehmer wegen der Beschäftigung auf einer auswärtigen Arbeitsstelle die tägliche Rückkehr zu seinem Wohnsitz nicht möglich oder nicht zumutbar und übernachtet der Arbeitnehmer daher auswärtig, so hat er Anspruch auf Auslösung.
3. Die tägliche Rückkehr des Arbeitnehmers zu seinem Wohnsitz ist dann nicht zumutbar, 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.

## **§ 41 Auslösung**

1. Die Auslösung beträgt 24,00 €.
2. Der Arbeitgeber trägt die notwendigen Kosten der Unterkunft (Übernachtung ohne Verpflegung); die Auswahl der Unterkunft trifft der Arbeitgeber.
3. Der Anspruch auf Auslösung entfällt:
  - a) während desurlaubes,
  - b) bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit nach einer Woche,
  - c) bei Freistellungen nach § 12 oder § 14,
  - d) für die Tage, an denen der Arbeitnehmer die Arbeit unentschuldigt versäumt.
4. Bei Fernentsendungen ins Ausland ist die Auslösung betrieblich zu regeln.

## **§ 42 An- und Rückreise bei Fernentsendung**

1. Für die An- und Rückreise zur auswärtigen Arbeitsstelle müssen dem Arbeitnehmer die Fahrtkosten öffentlicher Verkehrsmittel 2. Klasse einschließlich Zuschläge erstattet werden.
2. Der Arbeitnehmer kann im ausdrücklichen Auftrag des Arbeitgebers für die An- und Rückreise ein eigenes Kraftfahrzeug (Pkw, Motorrad/Motorroller) benutzen. Dann sind ihm bei Berechnung der kürzesten zumutbaren Fahrstrecke die jeweils geltenden steuerfreien Höchstsätze\* zu zahlen.
3. Ein Fahrgeldanspruch besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer in einem betriebseigenen, für die Personenbeförderung zugelassenen Kraftfahrzeug zur auswärtigen Arbeitsstelle gefahren wird.
4. Bei einer nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während der Beschäftigung auf der auswärtigen Arbeitsstelle muss die Rückfahrt zum Wohnort bezahlt werden.

## **§ 43 Lohnanspruch für die An- und Rückreisezeit bei Fernentsendung**

Für die Reisezeit vom Wohnort zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück hat der Arbeitnehmer Anspruch auf seinen vereinbarten Lohn, jedoch ohne Zuschläge. Angefangene Stunden der Reisezeit gelten als volle Stunden.

\* für Pkw 0,30 €/km für Motorrad 0,13 €/km

## **§ 44**

### **Wochenendheimfahrten**

1. Der Arbeitnehmer, dem eine Auslösung zu zahlen ist, hat alle 4 Wochen Anspruch auf freie Wochenendheimfahrt zum Wohnort und zurück zur Arbeitsstelle. Voraussetzung ist eine ununterbrochene auswärtige Tätigkeit.
2. Der Zeitpunkt einer Wochenendheimfahrt kann in gegenseitigem Einvernehmen vorverlegt oder hinausgeschoben werden.
3. Für die Wochenendheimfahrt hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, unabhängig von der Entfernung, für einen Arbeitstag freizustellen.

Bezahlt wird für diese Zeit kein Lohn, sondern die Auslösung.

4. Erstattet werden dem Arbeitnehmer die Fahrtkosten für die Hin- und Rückfahrt zu seinem Wohnort bzw. Arbeitsstelle in Höhe der Kosten, die ihm bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel entstehen würden. Dieser Anspruch besteht nicht, wenn ihm die kostenlose Beförderung mit einem betriebseigenen, für die Personenbeförderung zugelassenen Fahrzeug angeboten wird.

## **ABSCHNITT VIII Kündigung**

### **§ 45**

#### **Kündigung**

1. Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits unter Einhaltung der nachfolgenden Kündigungsfristen 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 des Arbeitnehmers:

von mindestens 5 Jahren	1 Monat zum Monatsende
von mindestens 10 Jahren	3 Monate zum Monatsende
von mindestens 15 Jahren	4 Monate zum Monatsende
von mindestens 20 Jahren	5 Monate zum 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. Außerordentliche (fristlose) Kündigung ist bei Vorliegen eines wichtigen Grundes zulässig. Schwarzarbeit jeglicher Art, ob gegen Vergütung, Entgelt oder sonstige Gegenleistungen, kann nach schriftlicher Abmahnung Grund zur außerordentlichen Kündigung sein.
4. Ist das Arbeitsverhältnis beendet, kann es bis zur Dauer von zwei Wochen mit eintägiger Kündigungsfrist verlängert werden.
5. Wird dem Arbeitnehmer mit mehr als dreijähriger Betriebszugehörigkeit während einer Krankheit gekündigt, so endet das Arbeitsverhältnis frühestens zu dem Zeitpunkt, zu dem der Lohnzahlungsanspruch geendet hätte, wenn das Arbeitsverhältnis fortgesetzt worden wäre. Nr. 2 Abs. 2 und 3 gilt entsprechend.
6. Jede Kündigung muss schriftlich erfolgen.

## **§ 46**

### **Kündigung wegen schlechter Witterung**

1. Wird die Arbeitsausführung wegen schlechter Witterung für voraussichtlich längere Zeit undurchführbar, kann das Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 15. November bis 15. März durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers gekündigt werden; die Kündigung kann erst ausgesprochen werden, wenn auf dem Arbeitszeitkonto (§ 9) kein Guthaben mehr vorhanden ist.

Die Kündigung kann bei Arbeitsbeginn mit Wirkung zu Beginn des nächsten Arbeitstages ausgesprochen werden. 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 wegen Arbeitsmangels in diesen Fällen während der Zeit der Arbeitsunterbrechung ist ausgeschlossen.

2. Ob die Arbeit mit Rücksicht auf die schlechte Witterung einzustellen, fortzusetzen oder wieder aufzunehmen ist, entscheidet der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat. § 2 Nr. 2 gilt entsprechend.
3. Bei Wiederaufnahme der Arbeit ist der Arbeitnehmer wieder einzustellen. Unabhängig von der schlechten Witterung ist der Arbeitnehmer spätestens zum 30. April wieder einzustellen. Unabhängig von der schlechten Witterung ist der Arbeitnehmer vor Ablauf von vier Monaten nach Ausspruch der Kündigung, in jedem Fall spätestens am 30. April wieder einzustellen.
4. Der Arbeitnehmer erwirbt bei Wiedereinstellung seine alten Rechte, die Betriebszugehörigkeit gilt insoweit als nicht unterbrochen.

## **§ 47**

### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen**

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Zeitpunkt, ab dem der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters (Vollrente), § 42 SGB VI, bezieht, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem er gesetzlichen Anspruch auf Regelaltersrente hat.

## **§ 48**

### **Restlohn, Arbeitspapiere, Werkzeug und Gerät bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

1. Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Betrieb aus, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Restlohn am betrieblich festgesetzten Fälligkeitstag für die Lohnzahlung, spätestens bis zum 15. des folgenden Monats, zu zahlen. § 34 gilt entsprechend.
2. Bei ordnungsgemäßer Lösung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber dem ausscheidenden Arbeitnehmer unverzüglich alle Arbeitspapiere, die nicht zu einer noch ausstehenden Restlohnberechnung erforderlich sind, auszuhändigen.

Alle etwa noch zur Abrechnung einbehaltenen Unterlagen sind spätestens nach Fertigstellung der Abrechnung dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Soweit Arbeitspapiere vom Arbeitgeber einbehalten werden, hat der Arbeitgeber diese auf seine Kosten und sein Risiko an die vom Arbeitnehmer angegebene Anschrift zu senden.

Über einbehaltene Arbeitspapiere ist dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung zu erteilen.

3. Der Arbeitnehmer ist bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, ihm ausgehändigte Geräte und Werkzeuge vollständig und in gereinigtem Zustand am letzten Arbeitstag zurückzugeben. Für etwaige Reinigungsarbeiten ist dem Arbeitnehmer die hierfür benötigte Zeit zu gewähren und zu bezahlen.

## **ABSCHNITT IX Ausschluss- und Verjährungsfristen**

### **§ 49**

#### **Allgemeine Ausschlussfristen**

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.

2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch schriftlich ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches schriftlich, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. 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 zwei Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.

## **§ 50**

### **Besondere Verfall- und Verjährungsfristen bei Urlaub im Urlaubskassenverfahren**

1. Der Arbeitnehmer hat den Empfang der Lohnnachweiskarte bzw. des Teiles B der Lohnnachweiskarte zu bescheinigen, die Eintragungen zu prüfen und Beanstandungen umgehend geltend zu machen.

Drei Monate nach Entgegennahme der Lohnnachweiskarte oder des Teiles B entfällt der Anspruch des Arbeitnehmers auf Berichtigung von Eintragungen in der Lohnnachweiskarte.

2. Der Anspruch auf den aus dem Vorjahr übertragenen Resturlaub kann gegenüber dem zur Auszahlung des Resturlaubsentgeltes verpflichteten Arbeitgeber nur bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres geltend gemacht werden.

Dies gilt nicht bei Arbeitslosigkeit des Arbeitnehmers.

3. In Fällen des § 24 Nr. 3 können Abgeltungsansprüche nur bis zum Ende des Kalenderjahres geltend gemacht werden, das auf das Jahr der Entstehung der Ansprüche folgt.

4. Binnen eines weiteren Kalenderjahres kann der Arbeitnehmer von der Urlaubskasse eine Entschädigung für verfallene Urlaubsansprüche in Höhe des vom Arbeitgeber nicht ausgezahlten Urlaubsentgeltes und des zusätzlichen Urlaubsgeldes verlangen.

Dies gilt auch für Arbeitnehmer, deren Arbeitslosigkeit entgegen Nr. 2 über ein volles Kalenderjahr (Urlaubsjahr) hinaus andauert; sie erhalten gegenüber der Urlaubskasse Anspruch auf Entschädigung für nicht ausgezahltes Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld.

5. Mit dem Wegfall des Zahlungsanspruches gegenüber der Urlaubskasse entfällt auch der Anspruch auf Eintragung in die Lohnnachweiskarte und auf Berichtigung der Lohnnachweiskarte.

6. Die vorstehenden Bestimmungen gelten sinngemäß für das zusätzliche Urlaubsgeld.



## **ABSCHNITT X Pflichten der Tarifvertragsparteien**

### **§ 51**

#### **Behandlung von Streitigkeiten**

Die Behandlung von Streitigkeiten über die Auslegung der Bestimmungen dieses Rahmentarifvertrages und anderer Vereinbarungen ist geregelt in einem Tarifvertrag über ein Schlichtungs- und Schiedsabkommen.

### **§ 52**

#### **Pflichten der Tarifvertragsparteien zur Durchführung des Vertrages**

1. Die vertragsschließenden Parteien sind verpflichtet, sich für die Durchführung und Aufrechterhaltung dieses Tarifvertrages und der danach abgeschlossenen Tarifverträge der regionalen Organisationen einzusetzen.

Entsteht zwischen den Vertragsparteien oder ihren Unterorganisationen ein Streitfall, der zu Kampfmaßnahmen führen kann, müssen die Vertragsparteien zunächst verhandeln.

Während der Dauer dieser Verhandlungen dürfen keine Kampfmaßnahmen ergriffen werden. Streiks, Aussperrungen oder sonstige Kampfmaßnahmen 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.

2. Die vertragsschließenden Parteien dürfen inhaltlich abweichende Bestimmungen mit anderen Organisationen, einzelnen Arbeitgebern, Arbeitnehmern oder mit Dritten nicht treffen.

Vereinbart dennoch eine der vertragsschließenden 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.

## **§ 53**

### **Inkrafttreten und Vertragsdauer**

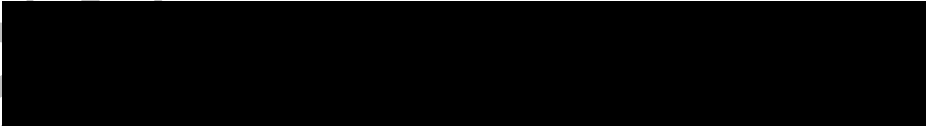
Dieser Rahmentarifvertrag tritt am 1. April 1992 in Kraft.

Er kann mit Ausnahme des § 18 Nr. 2 mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende schriftlich gekündigt werden. § 18 Nr. 2 kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, frühestens zum 31. Januar 2016 gekündigt werden.

Frankfurt/Main, den 30. März 1992  
Frankfurt/Main, den 1. September 1992  
Frankfurt/Main, den 28. September 1998  
Frankfurt/Main, den 15. Juni 1999  
Frankfurt am Main, den 20.05.2003  
Frankfurt am Main, den 26.05.2003  
Frankfurt am Main, den 6. Februar 2004  
Frankfurt am Main, den 6. April 2005  
Berlin, den 9. September 2007  
Frankfurt am Main, den 4. Dezember 2008  
Frankfurt am Main, den 30. Juni 2011  
Frankfurt am Main, den 21. Oktober 2011



**Bundesverband Farbe Gestaltung Bautenschutz –  
Bundesinnungsverband des deutschen Maler- und Lackiererhandwerks,  
Hahnstraße 70, 60528 Frankfurt am Main**



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

---

## **PROTOKOLLNOTIZ vom 28. September 1998**

---

Zwischen dem

**Hauptverband Farbe, Gestaltung, Bautenschutz  
Bundesinnungsverband des deutschen Maler- und Lackiererhandwerks,  
Vilbeler Landstraße 255, 60388 Frankfurt am Main,**

und der

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

wird zu dem

**Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk vom  
30. März 1992 i.d.F. vom 28. September 1998 (RTV)**

folgende Protokollnotiz zu § 30 - Lohngrundlagen - abgeschlossen:

1. Dem Maler- und Lackierergesellen gemäß § 30 Nr. 4 RTV ist ein Arbeitnehmer mit einer bestandenen Gesellenprüfung in einem anderen Handwerk gleichgestellt, wenn er sein erlerntes Handwerk in dem Betrieb ausübt.
2. Ein Arbeitnehmer, der zum 1. November 1998 nach den bis dahin geltenden tariflichen Regelungen einen höheren tariflichen Lohnanspruch besitzt, als nach § 30 Nr. 4 und 5 RTV vorgesehen, behält diesen höheren Tarifanspruch für die Dauer des bestehenden Arbeitsverhältnisses zu dem Arbeitgeber, bei dem er am 1. November 1998 beschäftigt war. Eine Rückstufung ist unzulässig.

Der Besitzstand endet mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, auch im Falle des Wechsels zu einem anderen Arbeitgeber des Maler- und Lackiererhandwerks.

Bei Kündigungen wegen schlechter Witterung (§ 46 RTV) bleibt der Besitzstand entsprechend § 46 Nr. 4 RTV erhalten.

Frankfurt/Main, den 28. September 1998

**Hauptverband Farbe, Gestaltung, Bautenschutz  
Bundesinnungsverband des deutschen Maler- und Lackiererhandwerks  
Vilbeler Landstraße 255, 60388 Frankfurt am Main**

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

---

## **PROTOKOLLNOTIZ vom 28. September 1998**

---

Zwischen dem

**Hauptverband Farbe, Gestaltung, Bautenschutz  
Bundesinnungsverband des deutschen Maler- und Lackiererhandwerks,  
Vilbeler Landstraße 255, 60388 Frankfurt am Main,**

und der

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

wird zu dem

**Tarifvertrag über die Zahlung einer Weihnachtszuwendung – Jahressondervergütung im  
Maler- und Lackiererhandwerk vom 15. Juni 1994**

folgende Protokollnotiz abgeschlossen:

1. Die Tarifvertragsparteien bestätigen ihre übereinstimmende Auslegung zu § 3 - Leistungsvoraussetzungen - des Tarifvertrages über die Zahlung einer Weihnachtszuwendung - Jahressondervergütung im Maler- und Lackiererhandwerk vom 15. Juni 1994:

Die Leistungsvoraussetzung für den Anspruch auf Sondervergütung nach § 3 Nr.1 „ungekündigtes Arbeitsverhältnis zum 1. Dezember des Kalenderjahres (Stichtag)“ findet bei Kündigungen wegen schlechter Witterung nach § 46 des Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk vom 13. Juli 1998 keine Anwendung. Der Beschäftigte, der am Stichtag wegen schlechter Witterung gekündigt ist, behält seinen Anspruch auf Sondervergütung, sofern die beiden übrigen Leistungsvoraussetzungen erfüllt sind.

2. Die Tarifvertragsparteien werden im Falle eines neuen Abschlusses oder einer Veränderung des Tarifvertrages über die Zahlung einer Weihnachtszuwendung - Jahressondervergütung im Maler- und Lackiererhandwerk, eine entsprechende klarstellende Ergänzung in den Tarifvertrag aufnehmen.

Frankfurt/Main, den 28. September 1998

**Hauptverband Farbe, Gestaltung, Bautenschutz  
Bundesinnungsverband des deutschen Maler- und Lackiererhandwerks  
Vilbeler Landstraße 255, 60388 Frankfurt am Main**

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

**Anhang**  
**Jahresurlaub für volljährige Arbeitnehmer**  
**nach der Übergangsregelung gemäß § 18 Nr. 2:**

Letzter Jahresurlaub des Arbeitnehmers vor dem 01.01.2012 nach der bis 31.12.2011 geltenden tariflichen Urlaubsregelung	Jahresurlaub des Arbeitnehmers im Übergangszeitraum 01.01.2012 bis 31.12.2015	Ab 01.01.2016 nach § 18 Nr.1				
	bei einer Gewerbezugehörigkeit	Arbeitstage Jahresurlaub				
		2012	2013	2014	2015	2016
<b>a) 25 Arbeitstage</b> (Altersstufe über 18 Jahre nach § 18 Nr. 1 RTV a. F.)	von weniger als 12 Jahre	25	25	25	25	
	Erreichen Gewerbezugehörigkeit von 12 - 21 Jahre:					
	- am 01.01.2012	25	26	26	26	28
	- am 01.01.2013 oder 01.01.2014	25	25	25	26	28
	- am 01.01.2015	25	25	25	25	28
<b>b) 28 Arbeitstage</b> (Altersstufe über 35 Jahre nach § 18 Nr. 1 RTV a. F.)	bis 21 Jahre	28	28	28	28	
	Erreichen Gewerbezugehörigkeit ab 22 Jahre :					
	- am 01.01.2012	28	29	29	29	30
	- am 01.01.2013 oder 01.01.2014	28	28	28	29	30
	- am 01.01.2015	28	28	28	28	30
<b>c) 30 Arbeitstage</b> (Altersstufe über 45 Jahre nach § 18 Nr. 1 RTV a. F.)		30	30	30	30	

# PROTOKOLLNOTIZ

vom 30. Juni 2011

Zwischen dem

**Bundesverband Farbe Gestaltung Bautenschutz –  
Bundesinnungsverband des deutschen Maler- und Lackiererhandwerks,  
Hahnstraße 70, 60528 Frankfurt am Main,**

und der

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

wird zu dem

**Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer  
im Maler- und Lackiererhandwerk  
vom 30. März 1992 i. d. F. vom 30. Juni 2011 (RTV)**

folgende Protokollnotiz zu **§ 18 Nr. 4 und 5** abgeschlossen:

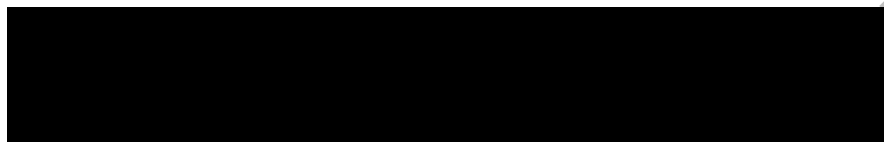
Die Tarifvertragsparteien sind sich in der Auslegung von § 18 Nr. 4 und 5 RTV einig darüber:

Betriebe des Maler- und Lackiererhandwerks im Sinne von § 18 Nr. 4 RTV sind:

- a) Betriebe, die vom Tarifvertrag über das Verfahren für den Urlaub und die Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk erfasst sind,
- b) Fahrzeug- und Metalllackierbetriebe nach § 25 RTV, die vom Geltungsbereich des RTV erfasst sind,
- c) Betriebe, die vom Geltungsbereich des Rahmentarifvertrages für das Maler- und Lackiererhandwerk des Saarlandes erfasst sind.

Bei einem Wechsel eines Arbeitnehmers in das Urlaubskassen-Verfahren aus einem Betrieb nach b) oder c) sind Gewerbezugehörigkeitszeiten gemäß § 18 Nr. 4 RTV, die in Betrieben nach b) oder c) erbracht wurden, von der Urlaubskasse bei der Feststellung der Gewerbezugehörigkeit nach § 18 Nr. 5 zu berücksichtigen, soweit der Arbeitnehmer der Urlaubskasse die Gewerbezugehörigkeit in diesen Betrieben durch Vorlage geeigneter Nachweise (z. B. Arbeitszeugnisse) nachweist.

Frankfurt am Main, den 30. Juni 2011



**Bundesverband Farbe, Gestaltung, Bautenschutz  
Bundesinnungsverband des deutschen Maler- und Lackiererhandwerks  
Hahnstraße 70, 60528 Frankfurt am Main**



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