

Rahmentarifvertrag

für die Angestellten

im Maler- und Lackiererhandwerk

vom 01. Oktober 1992

in der Fassung des Änderungstarifvertrages
vom 30. März 1992

Industriegewerkschaft

Bauen – Agrar – Umwelt



RAHMENTARIFVERTRAG

für die Angestellten

vom 01. Oktober 1992

im MALER- UND LACKIERERHANDWERK

in der Fassung vom 30. März 1992

Zwischen dem

Hauptverband des deutschen Maler- und Lackiererhandwerks,
Speyerer Straße 3. 6000 Frankfurt am Main,

und der

Industriegewerkschaft Bau- Steine- Erden, Bundesvorstand,
Bockenheimer Landstraße 73-77, 6000 Frankfurt am Main 1

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (außer Saarland).

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Alle Betriebe des Maler- und Lackiererhandwerks. Dies sind Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die

- a) Maler-, Lackierer-, Tüncher-, Weißbinder-, Beschichtungs-, Schildermaler-, Fahrzeug- und Metalllackierer-, Gerüstbau-, Entrostungs-, Korrosionsschutzarbeiten sowie
- b) im Rahmen des Maler- und Lackiererhandwerks Klebe-, Wärmedämmverbundsystem-, Betonschutz- und Oberflächenanierungs- und Restaurierungsarbeiten

ausführen.

Die in Absatz I genannten Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen fallen grundsätzlich als Ganzes unter diesen Tarifvertrag. Von diesem Tarifvertrag werden auch selbständige Betriebsabteilungen in fachfremden Betrieben erfasst, soweit sie Arbeiten der in Absatz I genannten Art ausführen.

Werden in Betrieben nach Absatz I in selbständigen Abteilungen andere Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht von diesem Tarifvertrag erfasst, wenn ein speziellerer Tarifvertrag sie in seinen Geltungsbereich einbezieht.

Nicht erfasst werden Betriebe des Baugewerbes.

Nicht erfasst werden Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen des Gerüstbaugewerbes, deren Tätigkeit sich überwiegend auf die gewerbliche Erstellung von Gerüsten erstreckt .

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle Angestellten sowie Meister, die nach der Art ihrer Tätigkeit zu den Angestellten im Sinne des Angestelltenversicherungsgesetzes gehören, ausgenommen Lehrlinge (Auszubildende).

§ 2 Einstellung

1. Bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses sind dem Angestellten die vereinbarten Arbeitsbedingungen aus Gründen der Beweissicherung schriftlich zu bestätigen.
2. Der Angestellte hat die üblichen Arbeitspapiere einschließlich Berufsbildungsnachweis bei der Einstellung gegen eine Quittung zu übergeben. Dazu gehört auch der Beschäftigungsnachweis der Zusatzversorgungskasse.
3. Jedes Arbeitsverhältnis beginnt mit einer dreimonatigen Probezeit. Die Probezeit oder eine vorübergehende aushilfsweise Beschäftigung darf die Dauer von drei Monaten nicht überschreiten. Für die Kündigung gelten die Bestimmungen des §27
4. Der Angestellte hat Anspruch auf Ersatz der Kosten für Reise und Aufenthalt in angemessener Höhe, die ihm dadurch entstanden sind, dass er auf Wunsch des Arbeitgebers vor der Einstellung zu einer persönlichen Vorstellung anreiste.

§ 3 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ab 01. Mai 1992 39 Stunden; in den Bundesländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und dem Ostteil des Landes Berlin beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 42 Stunden,

ab dem 01. Oktober 1992	41 Stunden
ab dem 01. Oktober 1993	40 Stunden
ab dem 01. Mai 1994	39 Stunden.
2. Für die Arbeitszeit der Jugendlichen gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

§ 4 Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit

1. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen beträgt von montags bis donnerstags 8 Stunden, freitags 7 Stunden. Dies gilt für das Beitrittsgebiet ab 01. Mai 1994.
2. Von dieser Regelung kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgewichen werden.

§ 5

Beginn und Ende der Arbeitszeit

1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen werden gemeinsam durch Arbeitgeber und Betriebsrat festgelegt und durch Aushang bekanntgegeben.
2. Die Arbeitszeit der Angestellten, deren Tätigkeit unmittelbar mit derjenigen der gewerblichen Arbeitnehmer in Verbindung steht, kann mit deren Arbeitszeit zusammengelegt werden.
3. Der Angestellte hat gegebenenfalls vor Beginn und nach Ende der regelmäßigen Arbeitszeit zur Aufrechterhaltung und Sicherung des Betriebsablaufes notwendige Arbeiten auszuführen, soweit dafür täglich nicht mehr als 30 Minuten erforderlich sind. Ergibt sich durch die Tätigkeit Mehrarbeit, so ist diese mit Zuschlag nach § 7 zu vergüten.

§ 6

Mehrarbeit (Überstunden), Nachtarbeit, Sonn- oder Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit (Überstunden), Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit kann mit Zustimmung des Betriebsrates angeordnet werden, wenn sie aus betrieblichen Gründen notwendig ist.

Wenn in dringenden Fällen Mehrarbeit (Überstunden), Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit geleistet werden muss und eine rechtzeitige Absprache mit dem Betriebsrat nicht möglich ist, so ist dieser nachträglich zu verständigen.

Sie darf nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen festgesetzt werden.

2. Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistet wird.

Ausgenommen sind Arbeitsstunden, die geleistet werden, weil die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit umverteilt wurde (§ 4 Nr. 2) oder die durch Betriebsvereinbarung und mit Zustimmung des betreffenden Angestellten innerhalb eines 3monatigen Verteilzeitraumes in Freizeit abgegolten werden, ohne dass die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit innerhalb des 3-Monats-Zeitraumes überschritten wird.

Die vom Arbeitgeber angeordnete Mehrarbeit ist zuschlagspflichtig.

Zuschlagsfrei bleiben Arbeitsstunden, die ein Angestellter über die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit hinaus nachholt, weil er diese Arbeitsstunden innerhalb der betrieblich geregelten Arbeitszeit aus Gründen, die in seiner Person liegen, versäumt hat.

3. Die in der Zeit von 20.00 bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit ist zuschlagspflichtige Nachtarbeit.
4. Die an Sonn- oder gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0.00 bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit ist zuschlagspflichtig.

§ 7 Zuschläge

1. Bei Mehr-, Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit sind je Stunde 1/169 des vereinbarten Gehaltes zu zahlen, zuzüglich nachstehender Zuschläge.

Die Zuschläge betragen:

- | | |
|--|-----------|
| a) für Mehrarbeit nach § 6 Nr. 2 Satz I | 25 v. H |
| b) für Nachtarbeit | 25 v. H |
| c) für Arbeit an Sonntagen | 50 v. H |
| d) für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen,
auch wenn diese auf einen Sonntag fallen | 125 v. H. |
| e) für Arbeiten am Oster- und Pfingstmontag, am 01. Mai,
an den Weihnachtsfeiertagen und am Neujahrstag | 200 v. H, |

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

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

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

§ 8 Bezahlte Freistellung

1. Abweichend von § 616 BGB wird nur die tatsächlich geleistete Arbeitszeit bezahlt. Die Ausnahmen von diesem Grundsatz sind in der Nr. 2 und in §§ 9 und 22 Nr. 3 erschöpfend aufgezählt

2. Der Angestellte ist unter Fortzahlung seines Gehaltes in folgenden Fällen von der Arbeit freizustellen:
- a) bei Tod von Ehegatten, minderjährigen und unterhaltspflichtigen Kindern, Stief- und Pflegekindern. einschließlich des Bestattungstages, für 3 Arbeitstage
 - b) bei Tod von Eltern, volljährigen Kindern, volljährigen Stief- und Pflegekindern, Geschwistern, einschließlich des Bestattungstages, für 2 Arbeitstage
 - c) für die Teilnahme an der Bestattung der Schwiegereltern, für 1 Arbeitstag
 - d) bei der Entbindung der Ehefrau, für 2 Arbeitstage
 - e) bei schwerer Erkrankung von Familienmitgliedern. die zur Hausgemeinschaft gehören, wenn der Arzt bescheinigt, dass der Angestellte zur vorläufigen Pflege anwesend sein muss, für 1 Arbeitstag
wenn es sich bei diesen Angehörigen um Kinder unter 12 Jahren handelt, dann entfällt der Anspruch auf die Gehaltsfortzahlung; § 45 SGB V bleibt unberührt.
 - f) bei eigener Eheschließung, für 3 Arbeitstage
 - g) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand, sofern der Angestellte mindestens 1 Jahr dem Betrieb angehört, einmal im Jahr für 1 Arbeitstag
 - h) bei 25jähriger Betriebszugehörigkeit, für 1 Arbeitstag
 - i) bei eigener Silberhochzeit, für 1 Arbeitstag

§ 9

Freistellung aus sonstigen Gründen

1. Der Angestellte ist zur Erledigung der in a) und b) genannten Angelegenheiten von der Arbeit - höchstens jedoch für 8 Stunden - freizustellen; für die benötigte Zeit ist das Gehalt fortzuzahlen, wenn er
- a) den Arzt aufsuchen muss und der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist und es sich nicht um eine Dauerbehandlung handelt.
 - b) von einem Gericht oder einer Behörde aufgefordert wird, zu erscheinen. Der Gehaltsanspruch entfällt, wenn der Angestellte Anspruch auf eine Entschädigung wegen des Verdienstausfalls hat oder als Beschuldigter oder Partei in einem Zivilprozess oder im Verwaltungsverfahren geladen wurde.

2. Der Arbeitgeber zahlt das Gehalt für höchstens 2 Wochen weiter, wenn der Angestellte mit seinem Einverständnis an Lehrgängen teilnimmt. Die Gehaltsfortzahlungspflicht entfällt, soweit der Angestellte eine öffentliche Beihilfe erhält.

§ 10

Anzeigepflicht bei Arbeitsfreistellung

Der Angestellte muss in den Fällen der §§ 8 und 9 bei dem Arbeitgeber vorher um Arbeitsbefreiung nachsuchen. Ist dies nicht möglich, so hat er den Grund des Freistellungsanspruches unverzüglich mitzuteilen .

§ 11

Arbeitversäumnis

1. Ist der Angestellte durch Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so ist dem Arbeitgeber unverzüglich unter Angabe der Gründe Nachricht zu geben. Im Krankheitsfall hat der Angestellte eine entsprechende Bescheinigung des Arztes vorzulegen.
2. Die Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach § 616 Absatz 2 BGB.

§ 12

Allgemeine Gehaltsregelung

1. Jeder Angestellte ist in eine Gehaltsgruppe einzureihen. Die Gehälter sind in einem Gehaltstarifvertrag zwischen den Tarifvertragsparteien dieses Rahmentarifvertrages festzulegen.

Die zwischen Arbeitgeber und Angestelltem vereinbarte Eingruppierung ist innerhalb eines Monats schriftlich zu bestätigen. Das gleiche gilt für Umgruppierungen und für die Ablehnung von beantragten Umgruppierungen. Für die Umgruppierung des einzelnen Angestellten sind seine Berufsausbildung und die Art seiner tatsächlichen Tätigkeit entscheidend.

Für Angestellte, die innerhalb des Betriebes in die nächsthöhere Beschäftigungsgruppe aufsteigen, entfällt jeweils die Eingangsstufe dieser Gruppe.

2. Übt ein Angestellter mehrere Tätigkeiten aus, die verschiedenen Gehaltsgruppen zugeordnet sind, so wird er in die Gehaltsgruppe eingruppiert, die seiner überwiegenden Tätigkeit entspricht.

3. Als Berufsjahre in der jeweiligen Gruppe gelten auch die Tätigkeitsjahre in einem anderen Gewerbezug, sofern der Angestellte dort eine vergleichbare Tätigkeit ausgeübt hat. Die Selbständigkeit und Verantwortung des Angestellten wird nicht dadurch beeinträchtigt, dass seine Tätigkeit durch Vorgesetzte beaufsichtigt wird.
4. Stellvertretende oder aushilfsweise Tätigkeit in einer höheren Gruppe begründet mit Beginn des 3. Monats dieser Tätigkeit einen Anspruch auf das dieser Tätigkeit entsprechende tarifliche Gehalt. 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 Fällen der Absätze 1 und 2 bleiben Urlaubsvertretungen außer Betracht.

5. Zur Aushilfe Angestellte erhalten je Arbeitsstunde 1/169 des Monatsgehaltes ihrer Gruppe zuzüglich 25%, sofern sie nicht versicherungspflichtig sind.
6. Bei Ereignissen, die nach diesem Tarifvertrag oder dem Gehaltstarifvertrag eine Veränderung der Einkommensbezüge bedingen, tritt die Veränderung am 1. des Monats in Kraft, in den das Ereignis fällt.
7. Die Abtretung und Verpfändung von Gehaltsansprüchen ist unzulässig.
8. Die Abgeltung von Zuschlägen und Zulagen durch ein höheres Gehalt ist unzulässig.

§ 13

Gehaltszahlung

1. Der Zeitpunkt der monatlichen Gehaltszahlung wird im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vereinbart, das Gehalt ist jedoch spätestens am letzten Arbeitstag des Kalendermonats zu zahlen, für den der Anspruch besteht.
2. Arbeitsunfähigen Angestellten ist das Gehalt auf Verlangen unverzüglich an die Anschrift zu übersenden, die sie dem Arbeitgeber angegeben haben.
3. Der Arbeitgeber muss dem Angestellten nach Abschluss der Gehaltsperiode eine genaue schriftliche Abrechnung über Gehalt, Zulagen, Abzüge und vermögenswirksame Leistungen geben.

Die Gehaltsabrechnung wird spätestens am 15. des folgenden Monats fällig.

4. Mit Zustimmung des Betriebsrates kann bargeldlose Zahlung vereinbart werden. Bei bargeldloser Zahlung ist das Gehalt auf das vom Angestellten benannte Konto so rechtzeitig zu überweisen, dass der Angestellte am betrieblich festgelegten Fälligkeitstag über den überwiesenen Betrag verfügen kann.
5. Abschlagzahlungen können nur für bestimmte Zeiträume vereinbart werden. Jede Abschlagzahlung muss etwa 90 v. H. des Nettogehaltes betragen, das der Angestellte in dem Zeitraum verdient hat, für den die Abschlagzahlung geleistet wird.

§ 14 Gehaltsgruppeneinteilung

Die Gehaltsrelationen (prozentuale Abstufung der Gehaltsgruppen) und die Gehaltstabelle werden im jeweiligen Gehaltstarifvertrag festgelegt.

Es werden folgende Gruppen gebildet:

K - Kaufmännische Angestellte

Beschäftigungsgruppe K 1

Berufsausbildung: keine

Tätigkeitsmerkmale: Angestellte, die vorwiegend einfache und schematische Tätigkeiten ausüben.

Beispiele: Fertigmachen der Post, Abheften und Sortieren von Schriftgut nach einfachen Ordnungsmerkmalen, Bedienen der Fernsprecher, Schreib- und Rechenarbeiten einfacher Art nach Vorlage auch mit der Maschine.

Beschäftigungsgruppe K 2

Berufsausbildung: abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung oder zweijährige Handelsschule mit erfolgreichem Abschluss.

Tätigkeitsmerkmale: Angestellte, die einfache kaufmännische Tätigkeiten selbständig oder schwierige Arbeiten unter Anleitung ausüben.

Beispiel: Mitarbeit bei der Führung von Sach- und Kontokorrentkonten, bei der Lohnabrechnung und im Rechnungswesen, Tätigkeit in Registratur oder im Lager (Verwaltung eines kleinen Lagers), Bedienen von Fernsprechanlagen, Erledigung von Routine-Schreibearbeiten (Rechnungs- und Angebotsreinschriften), Aufnehmen und Übertragen von einfachen Stenogrammen, Übertragen von Diktiergeräten. Erfassen von Daten für EDV; Bedienen von EDV-Geräten unter Anleitung.

Beschäftigungsgruppe K 3

Berufsausbildung: wie K 2

Tätigkeitsmerkmale: Angestellte, die einfache kaufmännische Tätigkeiten selbständig oder schwierige Arbeiten unter Anleitung ausüben.

Beispiele: Aufnahme von Diktaten und schwierigen Texten, (auch über Diktiergeräte) und formgerechte schriftliche Wiedergabe, Führen von einfachem Schriftwechsel, Kontieren von Buchungsbelegen, Buchhaltungsarbeiten (soweit sie nicht unter K 4 fallen), Bedienen von Buchungsmaschinen oder -automaten, einfache Lohn- und Gehaltsabrechnungsarbeiten, Erledigung der Formalitäten bei Einstellungen und Entlassungen sowie Verwalten von Arbeitspapieren, Mitarbeit im Einkauf und in der Geräteverwaltung. Erfassung von Daten höheren Schwierigkeitsgrades für EDV; selbständiges Bedienen von EDV-Geräten; Vorbereitung von EDV-Arbeiten unter Anleitung; Programmieren unter Anleitung.

Beschäftigungsgruppe K 4

Berufsausbildung: abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung oder bestandener wirtschaftlicher und rechtlicher Teil der Meisterprüfung und mindestens dreijährige kaufmännische Tätigkeit oder entsprechende betriebswirtschaftliche Ausbildung.

Tätigkeitsmerkmale: Angestellte, die vorwiegend nach Anweisung schwierige kaufmännische Arbeiten selbständig erledigen.

Beispiele: selbständiges Führen von Sach- und Kontokorrentkonten (auch unter Verwendung von Buchungsmaschinen), Erstellen von Lohn- und Gehaltsabrechnungen, Verwalten von Registraturen, Führen der Kasse, Bearbeiten von Angeboten, Bestellungen im Rahmen des Einkaufs, Rechnungsstellung einschließlich der Fristenüberwachung und des Mahnwesens, selbständiger Schriftwechsel, Tätigkeit als Kalkulator, Beaufsichtigung, Einsatz und Unterweisung von kaufmännischen Auszubildenden, verantwortliches Bedienen von EDV-Geräten; selbständiges Vorbereiten von EDV-Arbeiten.

Beschäftigungsgruppe K 5

Berufsausbildung: wie Beschäftigungsgruppe K 4

Tätigkeitsmerkmale: Angestellte, die aufgrund umfangreicher Kenntnisse und langjähriger Erfahrungen schwierige kaufmännische Aufgaben vorwiegend selbständig erledigen (Geschäftsführung mit Weisungsbefugnis) .

Beispiele: Einkauf, Auftragswesen, Erstellen von Betriebsabrechnungsbögen und Bilanzen, kaufmännische Überwachung der Arbeitsstellen, Leiter einer Abteilung oder des kaufmännischen Büros.

T - Technische Angestellte

Beschäftigungsgruppe T 1

entfällt.

Beschäftigungsgruppe T 2

Berufsausbildung: abgeschlossene Berufsausbildung im Maler- und Lackiererhandwerk.

Tätigkeitsmerkmale: Angestellte, die vorwiegend einfache technische oder zeichnerische Tätigkeit ausüben.

Beispiele: entfällt

Beschäftigungsgruppe T 3

Berufsausbildung: abgeschlossene Berufsausbildung im Maler- und Lackiererhandwerk (bestandene Abschlussprüfung) und drei jährige entsprechende Tätigkeit oder einsemestrige Fachschule oder bestandener praktischer und fachtheoretischer Teil der Meisterprüfung.

Tätigkeitsmerkmale: Angestellte, die einfache technische Tätigkeiten selbständig oder schwierige Arbeiten unter Anleitung ausüben .

Beispiele: Einrichten von Baustellen, Materialdisposition, Anleitung von Beaufsichtigung der Mitarbeiter, Überwachung der Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften auf der Baustelle, Aufmaß für Kostenvoranschläge und Abrechnungen, Kundenberatung einfacher Art, Entwürfe für einfache Farbgebung, Ansetzen einfacher Farbmuster, Entwürfe von einfachen Schriften und Skizzen, Besprechungen mit Architekten und Bauleitern auf der Baustelle, Überprüfung der Arbeitszeit, einfache Leistungslohnabrechnung.

Beschäftigungsgruppe T 4

Berufsausbildung: abgeschlossene Berufsausbildung im Maler- und Lackiererhandwerk und Abschluss einer mehrsemestrigen Fachschule oder bestandene Meisterprüfung im Maler- und Lackiererhandwerk.

Tätigkeitsmerkmale: Angestellte, die vorwiegend nach Anweisung schwierige technische Arbeiten selbständig erledigen.

Beispiele: Aufstellen von Materiallisten nach Angeboten. Belieferung der Baustellen, Einteilung der Vorarbeiter und Arbeitsstellenleiter, Beaufsichtigung der Baustellen, Leitung von Großbaustellen, selbständiges Erstellen von Entwürfen und Skizzen, Farbgebung, Vor- und Nachkalkulation für die Baustellen, Verhandlungen mit Behörden, Architekten und Kunden, Aufmaß der ausgeführten Arbeiten und schwierige Leistungslohnabrechnung. Beaufsichtigung, Einsatz und Unterweisung der Auszubildenden, Leitung von Kleinbetrieben oder selbständigen Betriebsabteilungen.

Beschäftigungsgruppe T 5

Berufsausbildung: Meisterprüfung im Maler- und Lackiererhandwerk und Besuch einer mehrsemestrigen Fachschule.

Tätigkeitsmerkmale: Angestellte, die aufgrund umfangreicher Kenntnisse und langjähriger Erfahrung schwierige technische Arbeiten vorwiegend selbständig erledigen (Betriebsleitung mit Weisungsbefugnis) .

Beispiele: technische und kaufmännische Leitung des Betriebes, Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern (und Auszubildenden) Führung des Gesamtbetriebes nach Weisung.

§ 15

Gehalt vor und nach abgeschlossener Ausbildung

1. Wird die Abschlussprüfung erfolgreich vor Ablauf der Ausbildungsvertragszeit abgelegt, so ist das entsprechende Gehalt mit Beendigung des Ausbildungsverhältnisses zu zahlen.

Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Bestehen der Abschlußprüfung.

2. Der Angestellte, dessen Ausbildungsvertragszeit gemäß der Ausbildungsordnung abgelaufen ist, und der ohne eigenes Verschulden noch keine Abschlussprüfung ablegen konnte, hat Anspruch auf 90% des ihm nach bestandener Abschlussprüfung zustehenden Gehaltes.

Der Unterschiedsbetrag ist nach bestandener Abschlussprüfung vom Ablauf der Ausbildungsvertragszeit an nachzuzahlen

§ 16

Fahrtkosten

1. Ein Anspruch auf Fahrtkostenersatz zwischen der Wohnung des Angestellten und der Arbeitsstelle oder der Werkstatt besteht nicht.
2. Schickt der Arbeitgeber den Angestellten innerhalb der Arbeitszeit auf eine andere Arbeitsstelle, so hat der Angestellte Anspruch auf Ersatz der entstehenden Fahrtkosten für ein öffentliches Verkehrsmittel.
3. Der Angestellte kann im Fall der Nr. 2 im ausdrücklichen Auftrag des Arbeitgebers sein eigenes Kraftfahrzeug benutzen. Fährt er dabei mit einem PKW, Motorrad/Motorroller, sind ihm je gefahrenen Kilometer die jeweils geltenden steuerfreien Höchstsätze zu zahlen.*

* Dies sind 1992 für PKW 0,52 DM, für Motorräder/Motorroller 0,23 DM.

- 4: Der Anspruch auf Fahrtkostenerstattung entfällt, wenn der Angestellte die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung mit einem für die Personenbeförderung zugelassenen betriebseigenen Fahrzeug hat.
5. In Orten, in denen eine Fahrgeldzahlung zwischen Wohnung und Arbeitsstelle wegen der Ausdehnung des Ortes (7 km Radius) erforderlich ist, muss eine besondere örtliche Regelung zwischen den örtlichen oder bezirklichen Tarifvertragsparteien vereinbart werden.

§ 17

Mehraufwand bei Nahentsendung

1. Der Arbeitgeber kann den Angestellten 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 Angestellten die ihm entstandenen Fahrtkosten nach den Grundsätzen des § 16 Nr. 2 und 3 vergütet.

Ist er bei den Arbeiten außerhalb des Ortes des Betriebssitzes länger als 8 Stunden von der Wohnung oder regelmäßigen Arbeitsstelle abwesend, erhält er eine pauschale Mehraufwandsvergütung nach den Grundsätzen von Dienstgang, Dienstreise und Einsatzwechseltätigkeit.

3. Die pauschale Vergütung für diesen Mehraufwand beträgt 8,- DM pro Tag, wenn die außerhalb des Betriebssitzes gelegene Arbeitsstelle bis zu 20 km von Wohnung oder der regelmäßigen Arbeitsstelle entfernt ist.

Bei einer Entfernung von über 20 km bis 30 km erhöht sich die Mehraufwandspauschale um 4,- DM, bei einer Entfernung über 30 km um 8,- DM pro Tag.

In den Bundesländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und dem Ostteil des Landes Berlin beträgt die Mehraufwandspauschale pro Tag bei einer Entfernung bis zu 20 km 5,- DM und erhöht sich bei einer Entfernung von über 20 km bis 30 km um 3,- DM, bei einer Entfernung von über 30 km um 5,- DM pro Tag.

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

§ 18 Fernentsendung

1. Der Arbeitgeber kann den Angestellten auf eine auswärtige Arbeitsstelle entsenden, auch wenn die tägliche Rückkehr des Angestellten zu seinem Wohnsitz nicht möglich oder nicht zumutbar ist.
2. Ist dem Angestellten wegen der Beschäftigung auf einer auswärtigen Arbeitsstelle die tägliche Rückkehr zu seinem Wohnsitz nicht möglich oder nicht zumutbar, so hat er Anspruch auf Auslösung.
3. Die tägliche Rückkehr des Angestellten zu seinem Wohnsitz ist dann nicht zumutbar wenn der normale Zeitaufwand für den einzelnen Weg von der Mitte des Wohnsitzes des Angestellten bis zur auswärtigen Arbeitsstelle bei Benutzung des zeitlich günstigsten Verkehrsmittels mehr als 1 1/4 Stunden beträgt.

§ 19 Auslösung

1. Die Auslösung beträgt das 3/169 des tariflichen Monatsgehaltes je Kalendertag.
2. Stellt der Arbeitgeber an der Arbeitsstelle eine Unterkunft, kann diese höchstens bis zu einem Sechstel der Auslösung angerechnet werden.
3. Der Anspruch auf Auslösung entfällt:
 - a) während des Urlaubs,
 - b) bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit nach einer Woche,
 - c) bei unverschuldeter Arbeitsversäumnis und im Falle des § 20 Nr. 4 ab dem 2. Tag,
 - d) für die Tage, an denen der Angestellte die Arbeit unentschuldigt versäumt.
4. Hat der Angestellte am Ort der Arbeitsstelle eine Wohnung, so müssen ihm in den Fällen der Nr. 3 a) und c) die fortlaufenden Kosten für die Wohnung bezahlt werden. Der Anspruch entsteht mit dem Tag, an dem keine Auslösung mehr zu zahlen ist und erlischt nach spätestens einem Monat.

§ 20

An- und Rückreise

1. Für die An- und Rückreise zur auswärtigen Arbeitsstelle müssen dem Angestellten die Fahrtkosten öffentlicher Verkehrsmittel 2. Klasse einschließlich Zuschlägen erstattet werden. Dies gilt auch für die Beförderungskosten für Gepäck und Handwerkszeug .
2. Der Angestellte 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.*
* Dies sind für 1992 für PKW 0,52 DM, für Motorräder/Motorroller 0,23 DM.
3. Ein Fahrgeldanspruch besteht nicht, wenn der Angestellte in einem betriebseigenen, für die Personenbeförderung zugelassenen Kraftfahrzeug zur auswärtigen Arbeitsstelle gefahren wird.
4. Bei einer nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während der Beschäftigungszeit auf der auswärtigen Arbeitsstelle muss die Rückfahrt zum Wohnort bezahlt werden.

§ 21

Gehaltsanspruch bei Reisetagen

Für jede Stunde der Reisezeit vom Wohnort zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück, die außerhalb der mit dem Gehalt abgegoltenen Arbeitszeit liegt, hat der Angestellte Anspruch auf Zahlung von 1/169 seines vereinbarten Gehaltes, jedoch ohne Zuschläge. Angefangene Stunden zählen als volle Stunden.

§ 22

Wochenendheimfahrten

1. Der Angestellte, dem eine Auslösung zu zahlen ist, hat alle 4 Wochen Anspruch auf freie Wochenendheimfahrten zum Wohnort und zurück zur Arbeitsstelle. Voraussetzung ist eine ununterbrochene auswärtige Tätigkeit.
2. Der Zeitpunkt einer Wochenendheimfahrt kann in gegenseitigem Einvernehmen vorverlegt oder hinausgeschoben werden.

3. Bei einer Entfernung bis zu 250 km muss der Arbeitgeber den Angestellten für 1 Arbeitstag,
bei einer Entfernung von mehr als 250 km für 2 Arbeitstage
freistellen.

Bezahlt wird für diese Zeit kein Gehalt, sondern die Auslösung

4. Erstattet werden dem Angestellten die Fahrtkosten für die Hin- und Rückfahrt zu seinem Wohnort bzw. Arbeitsstelle in Höhe der Kosten, die ihm bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel entstanden wären.

Dieser Anspruch besteht nicht, wenn ihm die kostenlose Beförderung mit einem betriebseigenen, für die Personenbeförderung zugelassenen Fahrzeug angeboten wird.

§ 23 Urlaubsanspruch

1. Der Urlaubsanspruch der Jugendlichen richtet sich nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz.

2. Der Jahresurlaub beträgt:

Arbeitstage in den Jahre:

	1992	1993	1994	1995
a) für Angestellte über 18 Jahre	25	25	25	26
b) für Angestellte über 18 Jahre bei ununterbrochener, mindestens 10-jähriger Betriebszugehörigkeit (die Ausbildungszeit rechnet zur Betriebszugehörigkeit)				
ab 1.1.1995 bei 5-jähriger Betriebszugehörigkeit	28	28	28	29
c) für Angestellter über 35 Jahre	28	28	28	29
d) für Angestellte über 35 Jahre bei ununterbrochener, mindestens 5-jähriger Betriebszugehörigkeit (die Ausbildungszeit rechnet zur Betriebszugehörigkeit)	29	29	29	30
e) für Angestellte über 35 Jahre bei ununterbrochener, mindestens 10-jähriger Betriebszugehörigkeit (die Ausbildungszeit rechnet zur Betriebszugehörigkeit)	30	30	30	30

- f) Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte richtet sich nach dem Schwerbehindertengesetz.

g) Samstage zählen nicht als Urlaubstage.

In den Bundesländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und dem Ostteil des Landes Berlin betragen die Urlaubsansprüche im Urlaubsjahr 1992

in der Gruppe a)	23 Arbeitstage
in der Gruppe b)	24 Arbeitstage
in der Gruppe c)	24 Arbeitstage
in der Gruppe d)	25 Arbeitstage
in der Gruppe e)	26 Arbeitstage

Ab dem Urlaubsjahr 1993 gelten für diese Bundesländer die gleichen Urlaubsansprüche wie unter Nr. 2 Abs. 1.

3. Unverschuldete Unterbrechungen der Betriebszugehörigkeit bis zur Dauer von insgesamt 12 Monaten werden nicht als Unterbrechungen nach Nr. 2 b) , d) und e) angesehen.
4. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Für die Berechnung des Lebensalters, der Betriebszugehörigkeit und für die Anrechnung eines Lehrverhältnisses (Ausbildungsverhältnisses) ist als Stichtag der 01. Januar des Urlaubsjahres maßgebend.

§ 24

Urlaubsantritt

1. Der Anspruch auf vollen Jahresurlaub kann erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden.
2. Der Angestellte hat Anspruch auf Teilurlaub:
 - a) für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt,
 - b) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet,
 - c) wenn er nach erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet und in dem Urlaubsjahr, in dem er ausscheidet, noch Urlaub zu beanspruchen hat.

Er erhält für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Jahresurlaubs. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

3. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist unter Berücksichtigung der Wünsche des Angestellten im Benehmen mit dem Betriebsrat nach den Bedürfnissen des Betriebes vom Arbeitgeber festzulegen.

§ 25 Urlaubsentgelt

1. Die Zahlung des Urlaubsentgelts richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes, bei Jugendlichen nach § 19 des Jugendarbeitsschutzgesetzes.
2. Stirbt ein Angestellter, so ist das bis dahin zu gewährende Urlaubsentgelt an den nach § 30 Anspruchsberechtigten zu zahlen. Dies gilt auch für das zusätzliche Urlaubsgeld.

§ 26 Zusätzliches Urlaubsgeld

Der Angestellte hat gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Gewährung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes in Höhe von 25% des Bruttourlaubsentgeltes. Es kann nur zusammen mit dem Urlaubsentgelt beansprucht und gewährt werden.

* Für die Angestellten in den Bundesländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und dem Ostteil des Landes Berlin besteht für das Urlaubsjahr 1992 kein Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld.

§ 27 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, zusätzliche Leistungen zur gesetzlichen Rentenversicherung in Gestalt von Beihilfen zum Altersruhegeld sowie zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente zu gewähren.
3. Der Beitrag, die Leistungen und die Organisation der Kasse werden im Tarifvertrag über eine zusätzliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Maler- und Lackiererhandwerk sowie im Verfahrenstarifvertrag geregelt.

4. Zur Vorbereitung der späteren Teilnahme von Angestellten am Verfahren für die Zusatzversorgung führt die Urlaubskasse ab Inkraftsetzung dieses Vertrages die Betriebserfassung durch und stellt den erfassten Betrieben Beschäftigungsnachweise für deren Angestellte aus.
5. Die Erfassung aller unter den Geltungsbereich fallenden Betriebe und Betriebsabteilungen sowie der dort beschäftigten Angestellten erfolgt auf dem STAMMBLATT zur BETRIEBSERFASSUNG, das von der Urlaubskasse auf Anforderung zur Verfügung gestellt wird.
6. Für die auf dem Stammblatt zur Betriebserfassung gemeldeten Angestellten stellt die Kasse den Betrieben BESCHÄFTIGUNGSNACHWEISE zur Verfügung.
7. Für Angestellte, mit denen erst später ein Beschäftigungsverhältnis begründet wird, können Beschäftigungsnachweise auf vorgedruckten Bestellkarten oder formlos unter Angabe von Vor- und Zuname, Geburtsdatum und Geburtsort des Angestellten angefordert werden.
8. Der Arbeitgeber ist zu den auf den Beschäftigungsnachweisen geforderten Angaben und Eintragungen sowohl gegenüber dem Angestellten wie gegenüber der Urlaubskasse / Zusatzversorgungskasse verpflichtet.
9. Der Beschäftigungsnachweis gehört zu den Arbeitspapieren und ist sorgfältig aufzubewahren. Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ist er mit den geforderten Eintragungen zusammen mit den übrigen Arbeitspapieren dem Angestellten auszuhändigen, der sie dem nächsten Arbeitgeber bei der Einstellung übergibt.
10. Der Beschäftigungsnachweis dient zum Nachweis späterer Ansprüche auf Beihilfen aus der Zusatzversorgungskasse.
11. Erfüllungsort und Gerichtsstand für alle Ansprüche der Zusatzversorgungskasse gegen Arbeitgeber und Angestellte und für Ansprüche der Arbeitgeber und Angestellten gegen die Zusatzversorgungskasse ist Wiesbaden.
Gerichtsstand für das Beitrittsgebiet ist Berlin.

§ 28 Kündigung

1. Die Kündigungsfrist beträgt beiderseits 6 Wochen zum Ende eines Kalendervierteljahres.

Hat das Arbeitsverhältnis mindestens fünf Jahre bestanden, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf 3 Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres; hat es 8 Jahre bestanden, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf 4 Monate, hat es 10 Jahre bestanden, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf 5 Monate, hat es 12 Jahre bestanden, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf 6 Monate, jeweils zum Ende eines Kalendervierteljahres.

Dabei werden Beschäftigungszeiten, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt.

2. Jede Kündigung muss schriftlich erfolgen.
3. Während der Probezeit oder bei zur Aushilfe beschäftigten Angestellten beträgt die Kündigungsfrist 1 Monat zum Monatsende, sofern diese Tätigkeiten länger als 1 Monat dauern. Dauern diese Tätigkeiten bis zu 1 Monat, so beträgt die Kündigungsfrist jeweils 3 Tage.

§ 29 Zeugnis

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Angestellte Anspruch auf die Ausstellung eines Zeugnisses. Dieses muss Angaben über Dauer und Art der Beschäftigung unter Benennung des Spezialfaches und der besonderen Tätigkeit enthalten, auf Wunsch des Angestellten auch Angaben über Leistungen und Führung. Auf Verlangen ist dem Angestellten ein Zwischenzeugnis zu erteilen.

§ 30 Sterbegeld

1. Stirbt der Angestellte während des Arbeitsverhältnisses, hat der Arbeitgeber an den Ehegatten, die Kinder oder an die Eltern das volle Gehalt für den Sterbemonat und ein Sterbegeld zu zahlen.
2. Die Mindesthöhe des Sterbegeldes beträgt insgesamt bei einer Betriebszugehörigkeit

bis zu 1 Jahr	2/10 Monatsgehalt
bis zu 5 Jahren	5/10 Monatsgehalt
über 5 Jahre	8/10 Monatsgehalt

des Angestellten.

§ 31 Besitzstandsklausel

Bei Inkrafttreten des Vertrages ist über die Weitergewährung übertariflicher Leistungen eine Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Angestellten zu treffen; ansonsten gelten diese unverändert weiter.

§ 32 Ausschlussfristen

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 60 Kalendertagen nach der Fälligkeit, spätestens aber innerhalb von 40 Kalendertagen nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb schriftlich geltend gemacht werden.
Dies gilt auch für solche Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen.

2. Die Gegenpartei kann den Anspruch innerhalb von 14 Kalendertagen ablehnen. Lehnt sie ab, kann der Anspruch unverzüglich gerichtlich geltend gemacht werden.

Äußert sie sich nicht innerhalb von 30 Kalendertagen, kann der Anspruch nicht mehr abgelehnt werden.

Der abgelehnte Anspruch verfällt, wenn er nicht innerhalb von 60 Kalendertagen nach Zugang der Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird.

Hat sich die Gegenpartei nicht geäußert, so muss der Anspruch innerhalb von 74 Kalendertagen nach der Geltendmachung gerichtlich eingeklagt werden, sonst verfällt er ebenfalls.

Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Angestellten, die während eines Kündigungsschutzprozesses fällig werden und von dessen Ausgang abhängen. Für diese Ansprüche beginnt die Verfallfrist von 60 Kalendertagen nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.

§ 33

Behandlungen von Streitigkeiten

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

§ 34

Durchführung des Vertrages

1. Die vertragschließenden 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 Entscheidung unzulässig. Das Weitere wird im Schlichtungsabkommen geregelt.

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

Vereinbart dennoch eine der vertragschließenden Parteien mit anderen Organisationen, einzelnen Arbeitgebern, Angestellten oder mit Dritten von diesem Vertrag abweichende Bestimmungen, kann die Gegenseite verlangen, dass die abweichenden Bestimmungen ganz oder teilweise Inhalt dieses Tarifvertrages werden.

§ 35 Inkrafttreten und Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Oktober 1992 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von 6 Monaten, erstmals zum 30. Juni 1995 gekündigt werden.

Frankfurt am Main, den 30. März 1992

Frankfurt am Main, den 01. Oktober 1992

Hauptverband des deutschen
Maler- und Lackiererhandwerks,
Speyerer Straße 3, 6000 Frankfurt am Main



Industriegewerkschaft Bau- Steine- Erden, Bundesvorstand,
Bockenheimer Landstraße 73-77, 6000 Frankfurt am Main 1

