

Rahmen-TV, Maler- u. Lackiererhandwerk, Bundesrepublik ohne Saarland, 30.03.1992, i.d.F. v. 28.09.1998

**Fassung:** 28. September 1998

**Fundstelle:** BANZ 1999, NR 33 vom 18.02.1999

Tarifgebiet: Bundesrepublik ohne Saarland

AVE-Anfang: 1. November 1998

AVE-Ende: 31. März 1999

RAHMENTARIFVERTRAG  
für die gewerblichen Arbeitnehmer  
im MALER- UND LACKIERERHANDWERK

vom 30. März 1992  
in der Fassung vom 28. September 1998

Zwischen dem

Hauptverband des deutschen Maler- und Lackiererhandwerks,  
Frankfurt am Main,

und der

Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden, Bundesvorstand,  
Frankfurt am Main

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

Abschnitt I  
Allgemeines

§ 1  
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 selbständige Betriebsabteilungen, die Maler-, Lackierer-, Tüncher-, Weißbinder-, Schildermaler-, Fahrzeug- und Metallackierer-, Gerüstbau-, Entrostungs- und Eisenanstrich-, Wärmedämmverbundsystem-, Betonschutz- und Oberflächensanierungs-, Asbestbeschichtungsarbeiten 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.

(2) Die in Absatz 1 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 1 genannten Art ausführen.

(3) Werden in Betrieben nach Absatz 1 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.

(4) Nicht erfasst werden Betriebe des Baugewerbes. Dies gilt nicht für Betriebe bzw. selbständige 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) Asbestbeschichtungsarbeiten

ausführende Betriebe bzw. selbständige 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 überwiegend

- a) Wärmedämmverbundsystemarbeiten
- b) Betonschutz- und Oberflächensanierungsarbeiten,

ausführen, 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

- a) die Putz-, Stuck- und dazugehörigen Hilfsarbeiten arbeitszeitlich nicht überwiegend ausgeführt werden, und
- b) 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

1. Der Betriebsrat wird nach den Bestimmungen des

Betriebsverfassungsgesetzes gewählt, die Arbeitsweise bzw. Aufgaben des Betriebsrates regeln sich nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.

2. 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,
- die Bezeichnung oder allgemeine Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgeltes einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgeltes und deren Fälligkeit,
- die vereinbarte Arbeitszeit,
- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
- einen in allgemeiner Form gehaltenen 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,
- 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 einwandfreien 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 bekanntgewordene 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 39 Stunden. Feiertage werden mit so vielen Stunden angerechnet, wie an diesem Tag im Betrieb gearbeitet worden waren.

### § 7

#### Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit

1. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen beträgt von montags bis donnerstags 8 Stunden, freitags 7 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 Betriebes vom Arbeitgeber festgelegt werden.
4. Für jugendliche Arbeitnehmer darf nur im Rahmen von § 8 Jugendarbeitsschutzgesetz\* von der Verteilung der werktäglichen Arbeitszeit abgewichen werden.

\* 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 achteneinhalb 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 achteneinhalb Stunden beschäftigt werden.

(3) ...."

#### § 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).
2. Wöchentlich können bis zu 6 Stunden zuschlagsfrei vorgearbeitet werden. Darüberhinaus geleistete Gutstunden sind zuschlagspflichtig (§ 36); der Arbeitnehmer kann dann wählen, ob der Zuschlag in Zeit dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben oder mit der nächsten Lohnzahlung

ausgezahlt wird.

3. Das Arbeitszeitkonto darf höchstens 136 Gutstunden bzw. 20 Minusstunden aufweisen. Ab der 137. Stunde ist die Vergütung für mehrgearbeitete Stunden mit der nächsten Lohnzahlung und mit Mehrarbeitszuschlag (§ 36) auszuführen.
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) auszuführen.
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 auszuführen. Beim Tode des Arbeitnehmers sind Guthaben an die Erben auszuführen; 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 auszuführen; 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 Konkursöffnung 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 Abschlusarbeiten 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 3 Arbeitstage
  - b) Tod von Eltern, volljährigen Kindern, volljährigen Stief- und Pflegekindern, Geschwistern, einschließlich des Bestattungstages 2 Arbeitstage für
  - c) für Teilnahme an der Bestattung der Schwiegereltern für 1 Arbeitstag
  - d) Entbindung der Ehefrau für 2 Arbeitstage
  - e) 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.
  - f) bei eigener Eheschließung, für 3 Arbeitstage
  - g) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand, sofern der Arbeitnehmer mindestens 1 Jahr dem Betrieb angehört und das Arbeitsverhältnis ungekündigt ist, einmal im Kalenderjahr, für 1 Arbeitstag
  - h) bei 25jähriger Betriebszugehörigkeit, für 1 Arbeitstag
  - i) bei eigener Silberhochzeit, 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 Verdienstaustausch 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 darauffolgenden 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 volljähriger Arbeitnehmer

1. Der Jahresurlaub für volljährige Arbeitnehmer beträgt:

	Arbeitstage
a) für Arbeitnehmer über 18 Jahre	26
b) für Arbeitnehmer über 18 Jahre bei ununterbrochener, mindestens 5jähriger Betriebszugehörigkeit	29
c) für Arbeitnehmer über 35 Jahre	29
d) für Arbeitnehmer über 35 Jahre bei ununterbrochener, mindestens 5jähriger Betriebszugehörigkeit	30

Samstage zählen nicht als Urlaubstage.

2. Bei der Berechnung von Betriebszugehörigkeitszeiten zählt die Ausbildungszeit im Betrieb mit.
3. Unverschuldete Unterbrechungen der Betriebszugehörigkeit bis zur Dauer von insgesamt 12 Monaten werden nicht als Unterbrechung nach Nr. 1b) und d) angesehen.
4. Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte richtet sich nach dem Schwerbehindertengesetz.
5. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Für die Berechnung des Lebensalters, der Betriebszugehörigkeit und für die Anrechnung eines Lehrverhältnisses (Ausbildungsverhältnis) ist als Stichtag der 1. Januar des Urlaubsjahres

maßgebend.

#### § 19

##### Urlaubsanspruch jugendlicher Arbeitnehmer

1. Der Urlaubsanspruch der jugendlichen Arbeitnehmer richtet sich nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz.

2. Er beträgt somit zur Zeit als Jahresurlaub, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres

noch nicht 16 Jahre alt ist	30 Werktage = 25 Arbeitstage
noch nicht 17 Jahre alt ist	27 Werktage = 23 Arbeitstage
noch nicht 18 Jahre alt ist	25 Werktage = 21 Arbeitstage

3. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

4. Der Jugendliche hat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses

- 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 in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

#### § 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 26 Arbeitstagen	9,9 v.H.
von 29 Arbeitstagen	11,0 v.H.
von 30 Arbeitstagen	11,4 v.H.

des lohnsteuerpflichtigen 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. Der lohnsteuerpflichtige Bruttolohn ist der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, jedoch ohne die Beiträge zur Urlaubskasse, und zur Zusatzversorgungskasse.

4. Das Urlaubsentgelt errechnet sich:

- aus dem aus dem Vorjahr Übertragenen Resturlaubsentgelt, gegebenenfalls einem Vortrag,
- aus dem Teil des im laufenden Kalenderjahr bis zum Urlaubsantritt verdienten lohnsteuerpflichtigen Bruttolohnes, einschließlich der Sachbezüge, der sich nach dem für den Arbeitnehmer geltenden Prozentsatz ergibt, sowie
- aus den Ausgleichsbeträgen.

5. vermindert sich der lohnsteuerpflichtige Bruttolohn durch nachfolgend genannten 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:

- Unverschuldete Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, für die keine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bestand (Höchstdauer der Gewährung von Ausgleichsbeträgen je Urlaubsjahr: 26 Wochen; bei Betriebsunfall 36 Wochen),
- Zeiten der Wehrübung, sofern dort kein Urlaub gewährt wurde,
- Zeiten eines durch Schlechtwetterkündigung (§ 46) unterbrochenen Arbeitsverhältnisses (Höchstdauer der Gewährung von Ausgleichsbeträgen je Urlaubsjahr: 6 Wochen),
- Zeiten eines zur beruflichen Weiterbildung unterbrochenen Arbeitsverhältnisses (Höchstdauer der Gewährung von Ausgleichsbeträgen je Urlaubsjahr: 4 Wochen),
- 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

Arbeitsentgelt der letzten	
3 Monate vor Urlaubsantritt	x Zahl der Urlaubstage
65	

§ 23

Zusätzliches Urlaubsgeld

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

§ 24

Zahlung des Urlaubsentgelts und des zusätzlichen Urlaubsgeldes

- Der Anspruch auf Urlaubsentgelt und auf zusätzliches Urlaubsgeld wird fällig, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub antritt.
- Der Arbeitnehmer muß beim Urlaubsantritt über das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld verfügen können.
- 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
  - länger als drei Monate außerhalb des betrieblichen Geltungsbereiches des Tarifvertrages tätig gewesen ist und darüber auf Verlangen Nachweis führt,
  - dauernd erwerbsunfähig ist und ein ärztliches Attest oder einen Rentenbescheid vorlegt,
  - auswandern will und eine amtliche Bescheinigung darüber vorlegt, daß die Ausreisepapiere ausgestellt sind,
  - in ein Angestelltenverhältnis in einem unter diesem Tarifvertrag fallenden Betrieb überwechselt und darüber auf Verlangen Nachweis führt,
  - 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).

#### § 25

Urlaub und Urlaubsentgelt in Fahrzeug- und Metallackierbetrieben

1. In Fahrzeug- und Metallackierbetrieben, die nicht der Gemeinnützigen Urlaubskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk angeschlossen sind, richtet sich der Urlaubsanspruch der volljährigen Arbeitnehmer nach § 18 Nr. 1.
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	x Zahl der	
3 Monate vor	Urlaubstage	
Urlaubsantritt		65

5. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 25 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.

#### § 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 (ZW).
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 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 Metallackierbetriebe

1. Fahrzeug- und Metallackierbetriebe 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 Metallackierbetriebe, soweit sie den tariflichen Kassen nicht angehören.

Abschnitt VI  
Arbeitsentgelt

#### § 30 Lohngrundlagen

1. Der Tariflohn bestimmt 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 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. Die Tariflöhne gelten als Mindestlöhne für eine normale Arbeitsleistung.

§ 31  
Lohn vor und nach abgeschlossener Berufsausbildung

1. Nach erfolgreicher Beendigung der Berufsausbildung ist Tariflohn zu zahlen. Die Berufsausbildung 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 Ausbildungsbetrieb weiterbeschäftigt wird, hat Anspruch auf 90% des ihm nach bestandener Gesellenprüfung zustehenden Tariflohnes, wenn er bis Ausbildungszeitende ohne eigenes Verschulden noch keine Gesellenprüfung ablegen konnte. Der Unterschiedsbetrag zum Tariflohn ist nach bestandener Gesellenprüfung vom Ende der Ausbildungsvertragszeit 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 Lohnfähigkeit, 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 in 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) Arbeiten mit Karbolineum oder Säuren  | 10% |
| b) Ablaugen, Abbeizen oder Abbrennen alter Anstriche   | 10% |
| c) Arbeiten in Räumen mit einer Temperatur von mehr als 40°C   | 10% |
| d) Arbeiten in Kühlräumen unter 0°C  | 10% |
| e) Arbeiten mit außergewöhnlicher Staubentwicklung oder Verschmutzung  | 10% |
| f) Auf- und Abbau von Gerüsten für die 1 Stunde pro Tag überschreitende Zeit   | 10% |
| g) Arbeiten in außergewöhnlich einengenden Räumlichkeiten, z.B. Kanäle, Versorgungsschächte  | 10% |
| h) Arbeiten auf Dächern mit mehr als 40 Grad Neigung   | 10% |
| i) Arbeiten, die mit Sicherheitsgurt und Fangleine ausgeführt werden müssen  | 10% |
| j) Arbeiten in unmittelbarer Nähe von in Betrieb befindlichen Maschinen oder unter Spannung stehenden elektronischen Kraftleitungen (diese Arbeiten dürfen nur unter technischer Aufsicht ausgeführt werden) | 10% |
| k) Arbeiten bei denen wegen gesundheitlicher Gefährdung Schutzhandschuhe getragen werden müssen  | 10% |
| l) Erschwernisse (z.B. Stemmarbeiten, Bohrarbeiten) bei Betonschutz-, Oberflächensanierungs- und Wärmedämm-Verbundsystemarbeiten für die 1 Stunde pro Tag Überschreitende Zeit                               | 10% |
| m) Arbeiten auf Glasdächern  | 15% |
| n) Arbeiten auf beweglichen Hängegerüsten oder Arbeiten auf  |     |

Gerüsten über einer Höhe von 20 Metern über der Erdoberfläche

15%

- o) 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 vorgeschriebenen 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 tragbarem 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. 2b) gleichzeitig Mehrarbeit (Überstunden), so sind beide Zuschläge zu zahlen.

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

Wird Nachtarbeit nach Nr. 2b) geleistet, so ist der Nachtarbeitszuschlag neben dem Sonn- und Feiertagszuschlag zu zahlen. Sind diese Nachtarbeitsstunden nach Nr. 2b) 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 Tariftstundenlöhne  
bis zu 5 Jahren 30 Tariftstundenlöhne  
über 5 Jahren 45 Tariftstundenlöhne

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.

\* Dies sind 1998 für PKW 0,52 DM, für Motorräder/Motorroller 0,23 DM

## § 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 Betriebsitzes, 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 Betriebsitzes länger als 8 Stunden von der Wohnung oder regelmäßigen Arbeitsstelle abwesend, erhält er eine pauschale Mehraufwandsvergütung.

3. Die pauschale Vergütung für diesen Mehraufwand beträgt:

Entfernung Pauschale Mehraufwandsvergütung:

der außerhalb des Betriebsitzes im Tarifgebiet Westim Tarifgebiet gelegene Arbeitsstelle von	Ost
Wohnung oder regelmäßiger Arbeitsstelle (Werkstatt)	
bis 20 km	8,- DM 5,- DM
über 20 bis 30 km	12,- DM 8,- DM
über 30 km	16,- DM 13,- DM

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.

## § 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 zwei Ecklöhne.

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:
- während desurlaubes,
  - bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit nach einer Woche,
  - bei Freistellungen nach § 12 oder § 14,
  - für die Tage, an denen der Arbeitnehmer die Arbeit unentschuldig versäumt.
4. Bei Fernentsendungen ins Ausland ist die Auslösung betrieblich zu regeln.

## § 42

## An- und Rückreise bei Fernentsendung

- Für die An- und Rückreise zur auswärtigen Arbeitsstelle müssen dem Arbeitnehmer die Fahrtkosten öffentlicher Verkehrsmittel 2. Klasse einschließlich Zuschläge erstattet werden.
- 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.
- Ein Fahrgeldanspruch besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer in einem betriebseigenem, für die Personenbeförderung zugelassenen Kraftfahrzeug zur auswärtigen Arbeitsstelle gefahren wird.
- Bei einer nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während der Beschäftigung auf der auswärtigen Arbeitsstelle muß die Rückfahrt zum Wohnort bezahlt werden.

\* Dies sind 1998 für PKW 0,52 DM, für Motorräder/Motorroller 0,23 DM

## § 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.

## § 44

## Wochenendheimfahrten

- 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
- Der Zeitpunkt einer Wochenendheimfahrt kann in gegenseitigem Einvernehmen vorverlegt oder hinausgeschoben werden.
- Bei einer Entfernung bis zu 250 km muß der Arbeitgeber den Arbeitnehmer für 1 Arbeitstag

bei einer Entfernung von mehr als 250 km für 2 Arbeitstage freistellen.

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

- 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

- 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 Werktag
über 6 Monate	12 Werktag

- 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.

- 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.
- Ist das Arbeitsverhältnis beendet, kann es bis zur Dauer von zwei Wochen mit eintägiger Kündigungsfrist verlängert werden.
- 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. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer von der Wiederaufnahme der Arbeit unverzüglich zu benachrichtigen.
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 Bezug von Altersruhegeld spätestens mit Vollendung des 65. Lebensjahres des Arbeitnehmers.

#### § 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.

§ 7 Abs. 3 Satz 3 Bundesurlaubsgesetz findet keine Anwendung.

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. Ansprüche des Arbeitgebers gegen die Urlaubskasse verjähren innerhalb von zwei Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie fällig geworden sind.
7. Die vorstehenden Bestimmungen gelten sinngemäß für das zusätzliche Urlaubsgeld
8. Ansprüche der Urlaubskasse gegen den Arbeitgeber verjähren gemäß § 197 BGB vier Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem sie fällig geworden sind.

#### 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 einer Kündigungsfrist von 1 Monat zum Monatsende schriftlich gekündigt werden.

Protokollnotiz

vom 1. September 1992

zum

RAHMENTARIFVERTRAG

für die gewerblichen Arbeitnehmer  
im MALER- UND LACKIERERHANDWERK

vom 30. März 1992  
i.d.F. vom 1. September 1992

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig:

1. Vom betrieblichen Geltungsbereich des

Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk vom 30.3.1992 in der Fassung des Änderungsstarifvertrages vom 1. September 1992

werden nicht erfaßt Entrostungs- und Eisenanstricharbeiten ausführende Betriebe, die den Mitgliedsverbänden des Hauptverbandes der Deutschen Bauindustrie e.V. oder des Zentralverbandes des Deutschen Baugewerbes e.V. unmittelbar oder mittelbar angehören.

2. Mit den im betrieblichen Geltungsbereich genannten Betonschutz- und Oberflächensanierungsarbeiten ist nicht gemeint der konstruktive Materialersatz.

Protokollnotiz

vom 7. Mai 1982

Die Tarifvertragsparteien,

der Hauptverband des Deutschen Maler- und Lackiererhandwerks,  
Frankfurt am Main

und die

Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden, Bundesvorstand,  
Frankfurt am Main,

sind sich darüber einig, daß vom fachlichen Geltungsbereich des

Tarifvertrages über eine ergänzende überbetriebliche Zusatzversorgung vom 30.  
September 1981 - mehrfach geändert - nicht erfaßt werden Entrostungs- und  
Eisenanstricharbeiten ausführende Betriebe, die den Mitgliedsverbänden des  
Hauptverbandes der Deutschen Bauindustrie e.V. oder des Zentralverbandes des  
Deutschen Baugewerbes e.V. unmittelbar oder mittelbar angehören.

Protokollnotiz

mit Tarifcharakter

vom 21. Januar 1983

Zu § 1

des Tarifvertrages über eine ergänzende überbetriebliche Zusatzversorgung im  
Maler- und Lackiererhandwerk (TV ergänzende Zusatzversorgung) vom 30.  
September 1981- mehrfach geändert - in der Fassung der Protokollnotiz vom 7.  
Mai 1982:

Die Tarifvertragsparteien des Maler- und Lackiererhandwerks sind sich darüber  
einig, daß in § 1 der vorbezeichneten Tarifverträge mit Wirkung vom 1. Januar  
1983 folgender Satz eingefügt wird:

"Nicht erfaßt werden Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen des  
Gerüstbaugewerbes."