



Tarifverträge

des Maler- und Lackiererhandwerks

– Auszüge –

Inhalt

- 1. Auszüge aus dem Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk** 4
vom 30. März 1992 in der Fassung der Änderungstarifverträge vom 28. September 1998, 15. Juni 1999, 20. Mai 2003, 26. Mai 2003, 06. Februar 2004, 06. April 2005, 09. September 2007, 04. Dezember 2008, 30. Juni 2011 und vom 21. Oktober 2011

- 2. Auszüge aus dem Rahmentarifvertrag für die Angestellten im Maler- und Lackiererhandwerk** 12
*vom 30. März 1992
nach Kündigung zum 31. Dezember 2004 abgelaufen, derzeit ggf. in der Nachwirkung*

- 3. Tarifvertrag über das Verfahren für den Urlaub und die Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk** 15
vom 23. November 2005 in der Fassung der Änderungstarifverträge vom 04. Dezember 2008 und vom 30. Juni 2011

- 4. Tarifvertrag über eine zusätzliche Altersversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk (TZA Maler-Lackierer)** 20
vom 27. Oktober 2023

- 5. Tarifvertrag über die Maler- und Lackierer-Rente** 30
vom 9. April 2002

Auszüge aus den Tarifverträgen des Maler- und Lackiererhandwerks werden hier veröffentlicht, soweit sie Urlaub und Zusatzversorgung betreffen. Die Gemeinnützige Urlaubskasse und die Zusatzversorgungskasse erfüllen damit Verpflichtungen nach § 5 der Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes vom 16. Januar 1989.

Auszüge aus dem
Rahmentarifvertrag

für die gewerblichen Arbeitnehmer
im Maler- und Lackiererhandwerk
vom 30. März 1992

in der Fassung der Änderungstarifverträge
vom 28. September 1998, 15. Juni 1999, 20. Mai 2003, 26. Mai 2003, 06. Februar 2004,
06. April 2005, 09. September 2007, 04. Dezember 2008, 30. Juni 2011 und vom 21. Oktober 2011

Zwischen dem
Bundesverband Farbe, Gestaltung, Bautenschutz
Bundesinnungsverband des deutschen Maler- und Lackiererhandwerks,
Hahnstraße 70, 60528 Frankfurt am Main,
und der
Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt, Bundesvorstand,
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main,
wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1

**Räumlicher, betrieblicher
und persönlicher Geltungsbereich**

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland außer Saarland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

(1) Alle Betriebe des Maler- und Lackiererhandwerks. Dies sind Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die Maler-, Lackierer-, Tüncher-, Weißbinder-, Schildermaler-, Fahrzeug- und Metalllackierer-, Gerüstbau-, Entrostungs- und Eisenanstrich-, Wärmedämmverbundsystem-, Betonschutz-, Oberflächenanierungs-, Asbestbeschichtungs-, Fahrbahnmarkierungs- sowie Bodenbeschichtungs- und -belagsarbeiten ausführen. Mit Betonschutz- und Oberflächenanierungsarbeiten sind nicht gemeint Arbeiten zur Beseitigung statisch bedeutsamer Betonschäden; mit Asbestbeschichtungen sind nicht gemeint Arbeiten, die im Zusammenhang mit anderen Asbestsanierungsarbeiten erfolgen. Zu den Bodenbeschichtungs- und -belagsarbeiten gehören nicht das Verlegen von Bodenbelägen in Verbindung mit anderen baulichen Leistungen sowie Estrich-, Fliesen-, Platten-, Mosaikansetz- und -verlege- und Terazzoarbeiten.

(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

- a) Wärmedämmverbundsystemarbeiten,
- b) Betonschutz- und Oberflächenanierungsarbeiten,
- c) Bodenbeschichtungs- und -belagsarbeiten oder
- d) Fahrbahnmarkierungsarbeiten

überwiegend bzw. zusammen mit anderen in Abs. 1 genannten Tätigkeiten überwiegend ausüben, werden nur erfaßt, wenn sie mittelbar oder unmittelbar Mitglied des Hauptverbandes Farbe, Gestaltung, Bautenschutz – Bundesinnungsverband des deutschen Maler- und Lackiererhandwerks sind.

(7) Putz-, Stuck und dazugehörige Hilfsarbeiten ausführende Betriebe bzw. selbständige Betriebsabteilungen, die ihren Sitz in den Handwerkskammerbezirken Wiesbaden, Rhein-Main, Mainz, Erfurt, Suhl, Gera, Coburg, Oberfranken, Mittelfranken und Unterfranken haben, werden dann von diesem Tarifvertrag erfaßt, wenn

- 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).

§ 3

Einstellung

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

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

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

3. Das Arbeitszeitkonto darf höchstens 170 Gutstunden bzw. 30 Minusstunden aufweisen. Ab der 171. Stunde ist die Vergütung für mehrgearbeitete Stunden mit der nächsten Lohnzahlung und mit Mehrarbeitszuschlag (§ 36) auszuzahlen.
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) auszuzahlen.
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 auszuzahlen. Beim Tode des Arbeitnehmers sind Guthaben an die Erben auszuzahlen; 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 auszuzahlen; alternativ ist möglich, die Zuschläge in Zeit dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.
8. Der Arbeitgeber hat in geeigneter Weise dafür zu sorgen, daß Guthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden können.

Im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer gegenüber der Urlaubskasse (§ 26) Anspruch auf Auszahlung derjenigen Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto, die nicht aufgrund gesetzlicher oder betrieblicher Regelung bereits gesichert sind. Als Insolvenz gelten die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers und ihr gleichstehende Insolvenzereignisse nach § 183 SGB III.

Ansprüche gegenüber der Urlaubskasse auf Auszahlung von Arbeitszeitkonten-Guthaben bestehen auch in Fällen fruchtloser Zwangsvollstreckungsmaßnahmen.

9. Ansprüche aus dem Arbeitszeitkonto unterliegen den Ausschlussfristen (§ 49) entsprechend ihrer Fälligkeit.

§ 12

Bezahlte Freistellung aus persönlichen Gründen

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

2. Der Arbeitnehmer ist unter Fortzahlung seines Lohnes in folgenden Fällen von der Arbeit freizustellen:

- a) bei Tod von Ehegatten, minderjährigen und unterhaltspflichtigen Kindern, Stief- und Pflegekindern, einschließlich des Bestattungstages für 2 Arbeitstage
- b) Tod von Eltern, volljährigen Kindern, einschließlich des Bestattungstages für 2 Arbeitstage
- c) Entbindung der Ehefrau für 2 Arbeitstage
- d) bei schwerer Erkrankung von Familienmitgliedern, die zur Hausgemeinschaft gehören, wenn der Arzt bescheinigt, dass der Arbeitnehmer zur vorläufigen Pflege anwesend sein muss, kalenderjährlich pro Familienmitglied für 1 Arbeitstag
Wenn es sich bei diesen Angehörigen um Kinder unter 12 Jahren handelt, entfällt der Anspruch auf die Lohnfortzahlung; § 45 SGB V bleibt unberührt.
- e) bei eigener Eheschließung für 2 Arbeitstage
- f) bei betriebsbedingtem Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand, sofern der Arbeitnehmer mindestens 1 Jahr dem Betrieb angehört und das Arbeitsverhältnis ungekündigt ist, einmal im Kalenderjahr, für 1 Arbeitstag

3. Der Anspruch auf bezahlte Freistellung kann nur im engen zeitlichen Zusammenhang mit dem Ereignis geltend gemacht werden.

§ 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.

§ 18

Urlaubsanspruch

1. Der Jahresurlaub beträgt: 25 Arbeitstage

Für Arbeitnehmer mit einer Gewerbezugehörigkeit
 ab 12 Jahren 28 Arbeitstage,
 ab 22 Jahren 30 Arbeitstage.
 Samstage zählen nicht als Urlaubstage.

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

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

	Arbeitstage im Urlaubsjahr			
	2012	2013	2014	2015
bei Erreichen einer Gewerbezugehörigkeit am 01.01.2012				
ab 12 Jahren	25	26	26	26
ab 22 Jahren	28	29	29	29
bei Erreichen einer Gewerbezugehörigkeit am 01.01.2013 oder 01.01.2014				
ab 12 Jahren		25	25	26
ab 22 Jahren		28	28	29
bei Erreichen einer Gewerbezugehörigkeit am 01.01.2015				
ab 12 Jahren				25
ab 22 Jahren				28

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

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

3. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Für die Berechnung des Jahresurlaubs ist als Stichtag der 01. Januar des Urlaubsjahres maßgebend.

4. Die Gewerbezugehörigkeit für ein Kalenderjahr gilt für die Berechnung des Jahresurlaubs als erreicht, wenn der Arbeitnehmer insgesamt mindestens 6 Monate (180 Kalendertage) eine Beschäftigung als volljähriger gewerblicher Arbeitnehmer in Betrieben des Maler- und Lackiererhandwerks nachweist. Ausbildungszeiten finden keine Berücksichtigung.

5. Bei Arbeitnehmern, die von dem Tarifvertrag über das Verfahren für den Urlaub und die Zusatzversorgungskasse im Maler- und Lackiererhandwerk erfasst sind, werden als Zeiten der Gewerbezugehörigkeit diejenigen Beschäftigungszeiten berücksichtigt, die durch die Lohnnachweiskarten der Urlaubskasse nachgewiesen sind. Die Gewerbezugehörigkeit wird von der Urlaubskasse festgestellt und dem Arbeitgeber zusammen mit dem für den jeweiligen Arbeitnehmer maßgeblichen Jahresurlaub sowie dem Urlaubsentgeltprozentsatz vom Bruttolohn (§ 21) im Urlaubskassenverfahren mitgeteilt.

6. Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte richtet sich nach den Vorschriften des Neunten Buches des Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – (SGB IX).

§ 20

Urlaubsantritt

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

§ 21

Urlaubsentgelt volljähriger Arbeitnehmer

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

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

des Bruttolohnes.

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

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

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

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

4. Das Urlaubsentgelt errechnet sich:
 - a) aus dem aus dem Vorjahr übertragenen Resturlaubsentgelt, gegebenenfalls einem Vortrag,
 - b) aus dem Teil des im laufenden Kalenderjahr bis zum Urlaubsantritt verdienten Bruttolohn, einschließlich der Sachbezüge, der sich nach dem für den Arbeitnehmer geltenden Prozentsatz ergibt, sowie
 - c) aus den Ausgleichsbeträgen.
5. Vermindert sich der Bruttolohn durch nachfolgend genannte Fälle, so wird für das so verursachte geringere Urlaubsentgelt ein Ausgleich gewährt. Für den Ausgleich setzen die Tarifvertragsparteien in einem gesonderten Tarifvertrag angemessene Pauschbeträge fest für jede volle Woche:
 - a) Unverschuldete Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, für die keine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bestand (Höchstdauer der Gewährung von Ausgleichsbeträgen je Urlaubsjahr: 26 Wochen; bei Betriebsunfall 36 Wochen),
 - b) Zeiten der Wehrübung, sofern dort kein Urlaub gewährt wurde,
 - c) Zeiten eines durch Schlechtwetterkündigung (§ 46) unterbrochenen Arbeitsverhältnisses (Höchstdauer der Gewährung von Ausgleichsbeträgen je Urlaubsjahr: 6 Wochen),
 - d) Zeiten eines zur beruflichen Weiterbildung unterbrochenen Arbeitsverhältnisses (Höchstdauer der Gewährung von Ausgleichsbeträgen je Urlaubsjahr: 4 Wochen),
 - e) Arbeitsausfall infolge Kurzarbeit (Höchstgrenze der Gewährung von Ausgleichsbeträgen: 6 Wochen Ausfallzeit insgesamt je Urlaubsjahr).

Außerdem werden für Fälle des § 14 pauschale Ausgleichsbeträge festgesetzt.

6. Der jeweilige Ausgleichsbetrag ist in die Lohnnachweiskarte einzutragen, wenn der Arbeitnehmer den Urlaubsanspruch geltend macht oder den Betrieb wechselt, ferner bei Jahresende bei Abschluß der Lohnnachweiskarte.

§ 22

Urlaubsentgelt jugendlicher Arbeitnehmer

Der jugendliche Arbeitnehmer hat Anspruch auf Urlaubsentgelt nach der Formel

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

§ 23

Zusätzliches Urlaubsgeld

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

§ 24

Zahlung des Urlaubsentgeltes und des zusätzlichen Urlaubsgeldes

1. Der Anspruch auf Urlaubsentgelt und auf zusätzliches Urlaubsgeld wird fällig, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub antritt.
2. Der Arbeitnehmer muß beim Urlaubsantritt über das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld verfügen können.
3. Der volljährige Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber, bei dem er zuletzt in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat, Anspruch auf Urlaubsabgeltung durch Auszahlung des Urlaubsentgeltes und des zusätzlichen Urlaubsgeldes nur in folgenden Fällen, wenn der Arbeitnehmer
 - a) länger als drei Monate außerhalb des betrieblichen Geltungsbereiches des Tarifvertrages tätig gewesen ist und darüber auf Verlangen Nachweis führt,
 - b) dauernd erwerbsunfähig ist und ein ärztliches Attest oder einen Rentenbescheid vorlegt,
 - c) auswandern will und eine amtliche Bescheinigung darüber vorlegt, daß die Ausreisepapiere ausgestellt sind,
 - d) in ein Angestelltenverhältnis in einem unter diesem Tarifvertrag fallenden Betrieb überwechselt und darüber auf Verlangen Nachweis führt,
 - e) eine selbständige Tätigkeit im Maler- und Lackiererhandwerk aufnimmt.

Bei Werkstudenten oder ähnlichen in Ausbildung befindlichen Personen, wird das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Das gleiche gilt für ausländische Arbeitnehmer bei Rückkehr in ihr Heimatland.

4. Ein Anspruch wird auch fällig, wenn der Arbeitnehmer stirbt. Anspruchsberechtigt sind die Erben.
5. Jugendliche Arbeitnehmer haben Anspruch auf Urlaubsabgeltung durch Auszahlung des Urlaubsentgeltes und des zusätzlichen Urlaubsgeldes (§§ 22, 23), wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann (§ 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz).

§ 24a

Anzuwendendes Urlaubsrecht im Urlaubskassen-Verfahren

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

.

.

.

§ 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 01. 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 (ZVK).
2. Die Zusatzversorgungskasse hat den Zweck,
 - a) zusätzliche Leistungen zur gesetzlichen Rentenversicherung in Form von Beihilfen zur gesetzlichen Altersrente sowie zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit bzw. wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung) und zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung,
 - b) Zusatzrenten auf der Grundlage von Beitragszusagen mit Mindestleistung ab 01. Januar 2005 zu gewähren.
3. Der Beitrag, die Leistungen und die Organisation der Kasse werden in Tarifverträgen über die Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk sowie im Verfahrenstarifvertrag geregelt.
4. Zur Vorbereitung auf die Teilnahme an der Zusatzversorgungskasse nach dem Tarifvertrag über das Verfahren für den Urlaub und die Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk werden die Betriebs-

erfassung und die Ausgabe von Lohnnachweiskarten vereinbart. Die Durchführung wird der Gemeinnützigen Urlaubskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk übertragen.

- Die Lohnnachweiskarten dienen zum Nachweis späterer Ansprüche gegenüber der Zusatzversorgungskasse und als Grundlage für die Berechnung der möglichen Leistungen.
- 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

- 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.
- 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.

·
·
·

§ 34

Lohnfälligkeit, Lohnzahlung, Lohnabrechnung

·
·
·

- 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.

·
·
·

§ 46

Kündigung wegen schlechter Witterung

- 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.

- 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.
- Bei Wiederaufnahme der Arbeit ist der Arbeitnehmer wieder einzustellen. Unabhängig von der schlechten Witterung ist der Arbeitnehmer spätestens zum 30. April wieder einzustellen. Unabhängig von der schlechten Witterung ist der Arbeitnehmer vor Ablauf von vier Monaten nach Ausspruch der Kündigung, in jedem Fall spätestens am 30. April wieder einzustellen.
- Der Arbeitnehmer erwirbt bei Wiedereinstellung seine alten Rechte, die Betriebszugehörigkeit gilt insoweit als nicht unterbrochen.

·
·
·

§ 48

Restlohn, Arbeitspapiere, Werkzeug und Gerät bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- 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.
- 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.

·
·
·

§ 49

Allgemeine Ausschlußfristen

- 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.
- 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 fäl-

lig werden und von dessen Ausgang abhängen. Für diese Ansprüche beginnt die Verfallfrist von zwei Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.

§ 50

Besondere Verfall- und Verjährungsfristen bei Urlaub im Urlaubskassenverfahren

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

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

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

Dies gilt nicht bei Arbeitslosigkeit des Arbeitnehmers.

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

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

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

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

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

·
·

Frankfurt am Main, den 30. Juni 2011
Frankfurt am Main, den 21. Oktober 2011

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

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

Protokollnotiz

vom 30. Juni 2011

Zwischen dem

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

und der

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

wird zu dem

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

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

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

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

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

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

Frankfurt am Main, den 30. Juni 2011

Paul Laukötter

Werner Loch

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

Klaus Wiesehügel

Dietmar Schäfers

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

Auszüge aus dem
Rahmentarifvertrag

für die Angestellten
im Maler- und Lackiererhandwerk
vom 30. März 1992
gekündigt zum 31. Dezember 2004, derzeit in der Nachwirkung

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,**
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 selbstständige 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-, Beton- und Oberflächenanierungs- und Restaurierungsarbeiten

ausführen.

Die in Absatz 1 genannten Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen fallen grundsätzlich als Ganzes unter diesen Tarifvertrag. Von diesem Tarifvertrag werden auch selbstständige Betriebsabteilungen in fachfremden Betrieben erfasst, soweit sie Arbeiten der in Absatz 1 genannten Art ausführen.

Werden in Betrieben nach Absatz 1 in selbstständigen Abteilungen andere Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht von diesem Tarifvertrag erfasst, wenn ein speziellerer Tarifvertrag sie in seinen Geltungsbereich einbezieht.

Nicht erfasst werden Betriebe des Baugewerbes.

Nicht erfasst werden Betriebe und selbstständige 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).

.
.
.

§ 23

Urlaubsanspruch

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

2. Der Jahresurlaub beträgt:

	Arbeitstage in den Jahren			
	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 Angestellte 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.

- Unverschuldete Unterbrechungen der Betriebszugehörigkeit bis zur Dauer von insgesamt 12 Monaten werden nicht als Unterbrechungen nach Nr. 2b), d) und e) angesehen.
- Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Für die Berechnung des Lebensalters, der Betriebszugehörigkeit und für die Anrechnung eines Lehrverhältnisses (Ausbildungsverhältnisses) ist als Stichtag der 1. Januar des Urlaubsjahres maßgebend.

§ 24

Urlaubsantritt

- Der Anspruch auf vollen Jahresurlaub kann erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden.
- Der Angestellte hat Anspruch auf Teilurlaub:
 - für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt,
 - wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet,
 - 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.
- 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

- Die Zahlung des Urlaubsentgelts richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes, bei Jugendlichen nach § 19 des Jugendarbeitsschutzgesetzes.
- 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.

§ 27

Zusatzversorgungskasse für das Maler- und Lackierhandwerk

- Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht eine Zusatzversorgungskasse für das Maler- und Lackierhandwerk mit Sitz in Wiesbaden (ZVK).
- Die Zusatzversorgungskasse hat den Zweck, zusätzliche Leistungen zur gesetzlichen Rentenversicherung in Gestalt von Beihilfen zum Altersruhegeld sowie zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente zu gewähren.
- Der Beitrag, die Leistungen und die Organisation der Kasse werden im Tarifvertrag über eine zusätzliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Maler- und Lackierhandwerk sowie im Verfahrenstarifvertrag geregelt.
- 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.
- 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.
- Für die auf dem Stammblatt zur Betriebserfassung gemeldeten Angestellten stellt die Kasse den Betrieben Beschäftigungsnachweise zur Verfügung.
- 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.
- Der Arbeitgeber ist zu den auf den Beschäftigungsnachweisen geforderten Angaben und Eintragungen sowohl gegenüber dem Angestellten wie gegenüber der Urlaubskasse/Zusatzversorgungskasse verpflichtet.
- 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 auszuhandigen, der sie dem nächsten Arbeitgeber bei der Einstellung übergibt.
- Der Beschäftigungsnachweis dient zum Nachweis späterer Ansprüche auf Beihilfe aus der Zusatzversorgungskasse.
- 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.

* 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.

§ 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

Frankfurt am Main, 30. März 1992

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

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 Rahmentarifvertrag tritt am 1. April 1992 in Kraft.

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

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

Tarifvertrag

über das Verfahren für den Urlaub und die Zusatzversorgung
im Maler- und Lackiererhandwerk
(VTV Maler-Lackierer)
vom 23. November 2005 in der Fassung der Änderungstarifverträge
vom 04. Dezember 2008 und vom 30. Juni 2011

Zwischen dem

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

und der

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

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (außer Saarland).

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Betriebe, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk (RTV Maler-Lackierer) in der jeweils geltenden Fassung fallen.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle Arbeitnehmer in Betrieben, die unter den betrieblichen Geltungsbereich fallen und die eine nach den Vorschriften der gesetzlichen Rentenversicherung – Sozialgesetzbuch 6. Buch (SGB VI) – in der jeweils gültigen Fassung versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, ausgenommen Lehrlinge (Auszubildende) und jugendliche Arbeitnehmer.

§ 2

Verfahrenszweck

Das Verfahren dient der Durchführung der tarifvertraglichen Regelung des Urlaubs für gewerbliche Arbeitnehmer und der Zusatzversorgung für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte.

Rechtsgrundlagen sind:

§ 26 des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer des Maler- und Lackiererhandwerks in der jeweils gültigen Fassung

und

der Tarifvertrag über eine zusätzliche Altersversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk (TZA Maler-Lackierer) in der jeweils gültigen Fassung.

§ 3

Lohnnachweiskarte

1. Die Lohnnachweiskarte für den Urlaub und die Zusatzversorgung der gewerblichen Arbeitnehmer besteht aus den Teilen A, B und C. Sie gehört zu den Arbeitspapieren des gewerblichen Arbeitnehmers.

2. Der Arbeitgeber hat für jeden gewerblichen Arbeitnehmer für jedes laufende Kalenderjahr bei der Urlaubskasse eine Lohnnachweiskarte anzufordern, wenn der Arbeitnehmer am 01. Januar das 18. Lebens-

jahr vollendet hat und das Arbeitsverhältnis am 01. Januar besteht oder danach begründet wird.

a) Für Arbeitnehmer, die bereits am Verfahren für Urlaub und Zusatzversorgung teilgenommen haben, erfolgt die Anforderung durch Einsendung des Teiles C der Lohnnachweiskarte des Vorjahres mit Anforderungsvermerk.

b) Für gewerbliche Arbeitnehmer, die erstmals am Verfahren für Urlaub und Zusatzversorgung teilnehmen, hat der Arbeitgeber der Kasse die zur erstmaligen Ausstellung der Lohnnachweiskarte notwendigen Angaben zu machen. Die Kasse stellt dann die Lohnnachweiskarte zur Verfügung. Der Arbeitgeber hat die von der Kasse eingetragenen Arbeitnehmer-Daten zu prüfen. Werden Fehler festgestellt, sind sie auf Teil A zu kennzeichnen. Die Lohnnachweiskarte ist dann zur Berichtigung an die Kasse zurückzusenden.

c) Für gewerbliche Arbeitnehmer, die gemäß § 27 RTV Maler-Lackierer nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach Beendigung der Lehrzeit im Maler- und Lackiererhandwerk erstmals am Kassenverfahren teilnehmen, wird auf Antrag des Arbeitgebers von der Kasse ein Betrag von € 153,39 als Urlaubsentgelt in die Lohnnachweiskarte eingetragen.

3. a) Zu Beginn des Jahres überträgt der Arbeitgeber auf Teil C der neuen Lohnnachweiskarte – mit Durchschrift auf Teil B – den in der Lohnnachweiskarte des Vorjahres festgestellten und nicht eingelösten Resturlaubsentgeltanspruch und bescheinigt diese Angaben. Der Teil B des Vorjahres ist dem Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens bis 01. März auszuhändigen.

b) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber auf Teil C mit Durchschrift auf Teil B folgende Eintragungen vorzunehmen:

- die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses im laufenden Jahr,
- die Höhe des während der Dauer der Beschäftigung im laufenden Jahr erzielten Bruttolohnes (§ 21 Nr. 3 RTV Maler-Lackierer),
- den Urlaubsentgeltprozentsatz (§ 21 Nr. 2 RTV Maler-Lackierer),

- den Urlaubsentgeltanspruch aus Bruttolohn und Ausgleichsbeträgen,
- gewährtes Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld,
- Betriebskontonummer,
- Betriebsanschrift und Unterschrift.

Die mit den Eintragungen versehene Lohnnachweiskarte ist dem Arbeitnehmer zusammen mit den übrigen Arbeitspapieren auszuhändigen.

- c) Besteht das Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember des Jahres fort, hat der Arbeitgeber die Lohnnachweiskarte abzuschließen. Es sind die unter 3 b) genannten Eintragungen zu machen. Der Resturlaubsentgeltanspruch ist zu errechnen, einzutragen und zu bescheinigen.

Teil C der Lohnnachweiskarte ist unverzüglich an die Kasse zu senden. Teil B verbleibt zunächst beim Arbeitgeber.

- d) Besteht das Arbeitsverhältnis nicht über den 31. Dezember des Jahres fort, hat der neue Arbeitgeber die Lohnnachweiskarte im folgenden Jahr – beim Wiedereintritt des Arbeitnehmers ins Maler- und Lackiererhandwerk, wie unter c) beschrieben – abzuschließen und die neue Lohnnachweiskarte anzufordern.

- e) Am Ende des Urlaubsjahres unverbrauchte Restansprüche auf Jahresurlaub, die im Rahmen des Kassenverfahrens zu verwirklichen sind, sind durch Übertragung der Restansprüche auf Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld in die Lohnnachweiskarte des Folgejahres zu übertragen.

Nach Übertragung des Resturlaubsentgeltanspruchs wie unter b) beschrieben, ist Teil B dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

- f) Der Pauschbetrag gemäß § 21 Nr. 5 a) bis e) des RTV Maler-Lackierer beträgt für jede volle Woche € 38,35.

Der Ausgleichsbetrag für die Fälle des § 14 RTV Maler-Lackierer beträgt € 7,67 für jeden Tag.

4. a) Der Arbeitnehmer hat den Empfang der Lohnnachweiskarte bzw. des Teiles B zu bestätigen. Er hat die Eintragungen unverzüglich zu prüfen und Beanstandungen innerhalb von drei Monaten beim Arbeitgeber geltend zu machen. Die Lohnnachweiskarte ist bei Wiederaufnahme der Beschäftigung im Maler- und Lackiererhandwerk dem neuen Arbeitgeber vorzulegen. Teil B dient dem Arbeitnehmer als Nachweis von Ansprüchen aus seiner Tätigkeit im Maler- und Lackiererhandwerk gegen die Urlaubskasse/Zusatzversorgungskasse und ist deswegen sorgsam aufzubewahren.
- b) Mit der ordnungsgemäßen Eintragung und Aushängung hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung gegenüber dem Arbeitnehmer erfüllt.
5. Bei Verlust der Lohnnachweiskarte fordert der Arbeitgeber mit der von der Kasse zur Verfügung gestellten Verlusterklärung eine Ersatz-Lohnnachweiskarte an.

§ 4

Beschäftigungsnachweis

1. Der Beschäftigungsnachweis für die Zusatzversorgung der technischen und kaufmännischen Angestellten besteht aus den Teilen A, B und C. Er gehört zu den Arbeitspapieren des Angestellten.
2. Der Arbeitgeber hat für jeden Angestellten einen Beschäftigungsnachweis bei der Urlaubskasse/Zusatzversorgungskasse anzufordern, wenn der Angestellte am 01. Januar das 18. Lebensjahr vollendet hat und das Arbeitsverhältnis am 01. Januar besteht oder danach begründet wird.
 - a) Für Angestellte, die bereits am Kassenverfahren teilgenommen haben, erfolgt die Anforderung durch Einsendung des Teiles C des Beschäftigungsnachweises des Vorjahres mit Anforderungsvermerk.
 - b) Für Angestellte, die erstmals am Verfahren für die Zusatzversorgung teilnehmen, hat der Arbeitgeber der Kasse die zur erstmaligen Ausstellung des Beschäftigungsnachweises notwendigen Angaben zu machen. Die Kasse stellt dann den Beschäftigungsnachweis zur Verfügung. Der Arbeitgeber hat die von der Kasse eingetragenen Arbeitnehmerdaten zu prüfen. Werden Fehler festgestellt, sind sie auf Teil A zu kennzeichnen. Der Beschäftigungsnachweis ist dann zur Berichtigung an die Kasse zurückzusenden.
3. a) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber auf Teil C mit Durchschrift auf Teil B unter Angabe der Betriebsanschrift und der Betriebskontonummer die Dauer der Beschäftigung und die Höhe des während der Dauer der Beschäftigung im laufenden Jahr erzielten Bruttolohnes zu bescheinigen. Der mit den Eintragungen versehene Beschäftigungsnachweis ist dem Angestellten zusammen mit den übrigen Arbeitspapieren auszuhändigen.
 - b) Besteht das Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember des Jahres fort, hat der Arbeitgeber die Dauer der Beschäftigung am Jahresende auf Teil C mit Durchschrift auf Teil B zu bescheinigen. Der Arbeitgeber hat unverzüglich den Teil C der Urlaubskasse/Zusatzversorgungskasse einzusenden und den Teil B dem Angestellten auszuhändigen.
 - c) Besteht das Arbeitsverhältnis nicht über den 31. Dezember des Jahres fort, hat der neue Arbeitgeber Teil C des Beschäftigungsnachweises im folgenden Jahr – bei Wiedereintritt des Angestellten ins Maler- und Lackiererhandwerk – an die Urlaubskasse/Zusatzversorgungskasse einzusenden, und den neuen Beschäftigungsnachweis anzufordern.
4. a) Der Angestellte hat den Empfang des Beschäftigungsnachweises bzw. des Teiles B zu bescheinigen. Er hat die Eintragungen zu prüfen und Beanstandungen innerhalb von drei Monaten beim Arbeitgeber geltend zu machen. Der Beschäftigungsnachweis ist bei Wiederaufnahme der Arbeit im Maler- und Lackiererhandwerk dem neuen Arbeitgeber vorzulegen. Teil B dient dem Angestellten als Nachweis von Ansprüchen aus seiner Tätigkeit im Maler- und Lackiererhandwerk gegen die Zusatzversorgungskasse und ist deshalb sorgsam aufzubewahren.
 - b) Mit der ordnungsgemäßen Eintragung und Aushängung hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung gegenüber dem Angestellten erfüllt.

5. Für Angestellte im Beitrittsgebiet sind zur Sicherung künftiger Ansprüche aus dem Tarifvertrag über eine überbetriebliche Altersversorgung die Beschäftigungszeiten in den Jahren 1991 und 1992 in Beschäftigungsnachweisen lückenlos nachzuweisen.

§ 5

Beitrag

1. Der Arbeitgeber hat die Mittel für die tariflich festgesetzten Leistungen aufzubringen.
 - a) Der Beitrag für die gewerblichen Arbeitnehmer beträgt

– bis 30. September 2011:	14,10 v. H.,
– ab 01. Oktober 2011:	14,45 v. H.,
– ab 01. Januar 2014:	14,35 v. H.,
– ab 01. Januar 2016:	14,30 v. H.

 der Bruttolohnsumme im Sinne von § 21 Nr. 3 RTV Maler-Lackierer. Davon entfallen 2 Prozentpunkte auf die Zusatzversorgungskasse, die übrigen Beitragsanteile auf die Urlaubskasse.
 - b) Der Beitrag für die Zusatzversorgung der Angestellten beträgt 2 v. H. des Bruttomonatsgehalts.
 - c) Anteile des Bruttoarbeitsentgelts oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung im Sinne des § 125 SGB VI bleiben für die Beitragsbemessung für die Zusatzversorgung außer Betracht.
2. Der Arbeitgeber hat der Urlaubskasse monatlich, spätestens bis zum 15. des folgenden Monats, auf den von der Kasse zur Verfügung gestellten Formularen zu melden:
 - Namen und Vornamen der vom Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer, deren Bruttolöhne und Gehälter, Sozialversicherungsnummern und Beiträge,
 - den für den Monat fällig gewordenen Gesamtbeitrag.

Der Arbeitgeber bestätigt die Richtigkeit der Meldungen durch seine Unterschrift.

Die Urlaubskasse hat das unmittelbare Recht, die Meldungen zu fordern.

3. Werden keine Arbeitnehmer beschäftigt, hat der Betrieb bis zum 15. des folgenden Monats auf der Bruttolohnsummen- und Beitragsmeldung Fehlanzeige abzugeben.

Betriebe, die regelmäßig keine Arbeitnehmer beschäftigen, können gegen Abgabe einer entsprechenden Erklärung von der monatlichen Fehlanzeige befreit werden. Diese Erklärung stellt die Kasse zur Verfügung.

4. Die Beiträge zur Urlaubskasse und Zusatzversorgungskasse sind gemeinsam bis zum 15. des folgenden Monats an die Urlaubskasse zu entrichten. Ist der Beitrag nicht bis zum 15. des Folgemonats eingegangen, so gerät der Arbeitgeber dadurch in Verzug. Unbeschadet dessen erhält der Arbeitgeber eine Mahnung. Wird der Beitrag nicht bis spätestens zum 15. des auf die Entstehung des Beitragsanspruches folgenden Monats gezahlt, so hat der Arbeitgeber auf den rückständigen Beitrag Verzugszinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basisprozentsatz der Europäischen Zentralbank zu leisten.

Die Urlaubskasse hat das Recht, den Beitrag unmittelbar zu fordern sowie rückständige Beiträge einschließlich Nebenforderungen einzuziehen. Die durch

die Einziehung entstehenden Kosten sind vom Arbeitgeber zu tragen.

Eine Aufrechnung von offenen Beiträgen mit Erstattungsforderungen und ein Bestimmungsrecht nach § 366 BGB sind für den Arbeitgeber ausgeschlossen.

5. Erst mit vollständiger und richtiger Abgabe der monatlichen Beitragsmeldung und der Zahlung hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung gegenüber der Urlaubskasse erfüllt.
6. Die Kasse kann Ansprüche erlassen,
 - a) wenn und soweit auch die Träger der Sozialversicherung gemäß § 76 Abs. 2 Nr. 3 SGB IV sowie die Finanzbehörden gemäß § 227 AO ihre Ansprüche erlassen und
 - b) der zur Beitragszahlung Verpflichtete nachweist, dass und zu welchem Prozentsatz ihrer Forderungen die Träger der Sozialversicherung sowie die Finanzbehörden sich zu einem Erlass bereit erklärt haben.
7. Soweit der Beitrag für die Zusatzversorgung der gewerblichen Arbeitnehmer oder der Angestellten nicht steuerfrei (§ 3 Nr. 63 EStG) gezahlt sondern pauschal oder individuell besteuert wird, ist dies durch den Arbeitgeber der Kasse mitzuteilen. Diese Mitteilung ist spätestens zwei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Laufe des Kalenderjahres vorzunehmen.
8. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Kasse auf Anforderung folgende Daten mitzuteilen:
 - Sozialversicherungsnummer
 - Name
 - Vorname
 - Geburtsdatum
 - Adresse des Hauptwohnsitzes des Arbeitnehmers
 - die Art der Tätigkeit des Arbeitnehmers gemäß Anmeldung zur Sozialversicherung.

§ 6

Urlaubsgewährung und Urlaubsabgeltung in Sonderfällen

1. Erhebt der gewerbliche Arbeitnehmer Anspruch auf Gewährung von Urlaub, so hat der Arbeitgeber den anhand der vorgelegten Lohnnachweiskarte geltend gemachten Urlaubsanspruch zu prüfen, das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld zu berechnen und an den Arbeitnehmer nach Abzug der gesetzlichen Abgaben auszuzahlen.
2. Das gleiche gilt in den Fällen der Urlaubsabgeltung des § 24 Nr. 3 des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk in der jeweils gültigen Fassung. Die Abgeltung ist in Teil C der Lohnnachweiskarte – mit Durchschrift auf Teil B zu bescheinigen. Der Teil B ist dem Anspruchsberechtigten auszuhändigen. Der Teil C und alle übrigen Teile der Lohnnachweiskarte sind der Urlaubskasse mit den Erstattungsunterlagen einzusenden.
3. Bei der Urlaubsabgeltung handelt es sich um Bruttolohn. Er unterliegt daher der Steuerpflicht, Sozialversicherungsbeitragspflicht und Beitragspflicht zur Urlaubs- und Zusatzversorgungskasse.

4. Aus Urlaubsabgeltung nach § 24 Nr. 3 RTV Maler-Lackierer entsteht kein Urlaubsentgeltanspruch.

§ 7

Erstattung von ausgezahltem Urlaubsentgelt

1. Die Urlaubskasse erstattet dem Arbeitgeber unverzüglich die an den gewerblichen Arbeitnehmer ausgezahlten Bruttobeträge an Urlaubsentgelt und zusätzlichem Urlaubsgeld (Urlaubsvergütungen).
2. Die Erstattungsforderung kann nur auf den von der Kasse zur Verfügung gestellten Erstattungsunterlagen geltend gemacht werden. Die Unterlagen sind in allen Teilen ordnungsgemäß auszufüllen und vom Arbeitgeber zu unterzeichnen.
3. Anspruch auf Erstattung von Urlaubsentgelt und zusätzlichem Urlaubsgeld hat der Arbeitgeber nur, wenn sein Beitragskonto bei der Urlaubskasse im Zeitpunkt der Geltendmachung des Anspruches ausgeglichen ist.
4. Arbeitgeber, die rückwirkend zur Meldung und Beitragszahlung herangezogen werden, haben einen Anspruch auf Erstattung gemäß § 6 Nr. 1, soweit für die entsprechenden Abrechnungszeiträume die Beiträge geleistet wurden. Auf diesen Erstattungsanspruch weist die Kasse den Arbeitgeber hin.

§ 8

Antrag auf Zusatzversorgung

1. Der Antrag auf Gewährung einer „ZVK-Zukunft“-Rente oder einer Beihilfe ist vom Berechtigten schriftlich auf einem Vordruck der Kasse zu stellen; die dort gestellten Fragen sind zu beantworten und die erforderlichen Unterlagen beizufügen.
2. Zum Nachweis der sonstigen Voraussetzungen sind dem Antrag beizufügen:
 - a) Nachweise über Zeiten, in denen ein Arbeitsverhältnis zu einem vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Betrieb bestand. Zeiten der Tätigkeit nach dem 01. Januar 1972 – bzw. nach dem 01. Juli 1975 in Berliner Betrieben –, bei den Angestellten nach dem 01. Januar 1982, und Beschäftigungszeiten im Beitrittsgebiet nach dem 01. Januar 1991 müssen durch die Teile B der Lohnnachweiskarte (§ 3) bzw. des Beschäftigungsnachweises (§ 4) nachgewiesen werden.
 - b) Nachweise über Zeiten der Ausbildung und Beschäftigung als Jugendlicher im Maler- und Lackiererhandwerk.
 - c) Nachweise über Zeiten der Arbeitslosigkeit oder Zeiten vorübergehender Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit.
 - d) Die Bescheide der betreffenden Zusatzversorgungskassen über die dort anerkannten Wartezeiten und über die Ablehnung oder Gewährung von Leistungen, falls der Antragsteller die Anrechnung fremder Wartezeiten gemäß § 15 Nr. 1 d TZA Maler-Lackierer wünscht.
 - e) Den Bescheid des Unfallversicherungsträgers bei Eintritt des Versicherungsfalles infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit gemäß § 14 TZA Maler-Lackierer.

3. Zum Nachweis der sonstigen Voraussetzungen sind dem Antrag beizufügen:

- a) für die „ZVK-Zukunft“-Altersrente und für die Altersbeihilfe die Geburtsurkunde oder der Rentenbescheid,
- b) für die „ZVK-Zukunft“-Erwerbsunfähigkeitsrente und für die Beihilfe zur gesetzlichen Rente wegen verminderter Erwerbsunfähigkeit der vollständige Rentenbescheid des Versicherungsträgers, aus dem Art, Beginn und Dauer der gewährten Rente ersichtlich sind,
- c) für die „ZVK-Zukunft“-Erwerbsunfähigkeitsrenten infolge eines Versicherungsfalles im Sinne des § 7 SGB VII der vollständige Rentenbescheid des Trägers der gesetzlichen Unfallversicherung, aus dem sich eine Erwerbsminderung von 100 v.H. ergibt,
- d) für die Beihilfen zur Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung der vollständige Rentenbescheid, aus dem sich eine Erwerbsminderung von mindestens 50 v. H. ergibt.

§ 9

Prüfungsrecht

Der Kasse ist auf Verlangen Einsicht in die für die Durchführung des Einzugs- und Erstattungsverfahrens notwendigen Unterlagen, auf Anforderung auch durch Übersendung von Kopien, zu gewähren. Ihr sind außerdem alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

§ 10

Rückforderung von Leistungen

Hat eine Kasse dem Arbeitgeber oder dem Arbeitnehmer gegenüber Leistungen erbracht, auf die dieser zum Zeitpunkt der Antragsstellung keinen tarifvertraglichen Anspruch hatte, so sind die Urlaubskasse und die Zusatzversorgungskasse berechtigt, die von ihr gewährten Leistungen zurückzufordern und für die Zeit zwischen Leistungsgewährung und Rückzahlung Verzugszinsen zu fordern.

§ 11

Verjährungsfristen

1. Ansprüche des Arbeitgebers gegen die Urlaubskasse bzw. Zusatzversorgungskasse verjähren innerhalb von zwei Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie fällig geworden sind. Bei rückwirkender Heranziehung zur Meldung und Beitragszahlung beginnt die Verjährungsfrist mit Ablauf des Jahres, in dem der Arbeitgeber seine Melde- und Beitragspflicht mitgeteilt bekommen hat. Die Mitteilung kann sich auch aus dem Abschluss eines Rechtsstreits ergeben.
2. Ansprüche der Urlaubskasse bzw. Zusatzversorgungskasse gegen den Arbeitgeber verjähren innerhalb von vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie fällig geworden sind.
3. Die Verjährungsfristen gelten nicht für Ansprüche aus unerlaubter Handlung.

§ 12

Beitragsangleichung

Stellt sich heraus, dass der Beitragssatz zur Urlaubskasse zu hoch oder zu niedrig ist, um die Deckung der tarifvertraglich festgelegten Leistungen zu gewährleisten, so haben die Tarifvertragsparteien den Beitrag neu festzusetzen.

§ 13

Verfahrensvereinfachung

Technische Verfahrensvorschriften dieses Vertrages darf die Kasse zugunsten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern vereinfachen.

§ 14

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Kassen gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Kasse ist Wiesbaden.

§ 15

Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2006 in Kraft. Er ist mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende kündbar.

Frankfurt am Main, den 23. November 2005
Frankfurt am Main, den 04. Dezember 2008
Frankfurt am Main, den 30. Juni 2011

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

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

Tarifvertrag

über eine zusätzliche Altersversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk (TZA Maler-Lackierer) vom 27. Oktober 2023

Zwischen dem

**Bundesverband Farbe, Gestaltung, Bautenschutz –
Bundesinnungsverband des deutschen Maler- und Lackiererhandwerks,
Solmsstraße 4, 60486 Frankfurt am Main**

und der

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

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

Präambel

Mit dem Tarifvertrag TZA Maler-Lackierer vom 23. November 2005 wurde die Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk auf das Versorgungssystem ZVK-Zukunft umgestellt. Vom 01. Januar 2006 an erhalten Neuzugänge und jüngere Arbeitnehmer eine Zusage auf eine individuelle kapitalgedeckte Zusatzrente.

Damit wurde das System der Rentenbeihilfen für die Zukunft geschlossen. Wegen des für die Finanzierung der Beihilfen wegfallenden Neuzugangs werden Teile des Beitragsaufkommens, auch soweit es an den Bruttoarbeitsentgelten der im ZVK-Zukunft-Rentensystem versicherten Arbeitnehmer bemessen ist, zur Abwicklung des geschlossenen Beihilfesystems herangezogen.

Teil I. Allgemeine Bestimmungen

§ 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 Metalllackierer-, Gerüstbau-, Entrostungs- und Eisenanstrich-, Wärmedämmverbundsystem-, Betonschutz-, Oberflächenanierungs-, Asbestbeschichtungs-, Fahrbahnmarkierungs- sowie Bodenbeschichtungs- und -belagsarbeiten ausführen. Mit Betonschutz- und Oberflächenanierungsarbeiten sind nicht gemeint Arbeiten zur Beseitigung statisch bedeutsamer Betonschäden; mit Asbestbeschichtungen sind nicht gemeint Arbeiten, die im Zusammenhang mit anderen Asbestsanierungsarbeiten erfolgen. Zu den Bodenbeschichtungs- und -belagsarbeiten gehören nicht das Verlegen von Bodenbelägen in Verbindung mit anderen baulichen Leistungen sowie Estrich-, Fliesen-, Platten-, Mosaikansetz- und -verlege und Terazzoarbeiten.

(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

a) Wärmedämmverbundsystemarbeiten,

b) Betonschutz- und Oberflächenanierungsarbeiten,

c) Bodenbeschichtungs- und -belagsarbeiten oder

d) Fahrbahnmarkierungsarbeiten

überwiegend bzw. zusammen mit anderen in Abs. 1 genannten Tätigkeiten überwiegend ausüben, werden nur erfasst, wenn sie mittelbar oder unmittelbar Mitglied des Bundesverbandes 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.

(9) Nicht erfasst werden Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen des Maler- und Lackiererhandwerks, die arbeitszeitlich überwiegend Fahrzeug- und Metalllackiererarbeiten, wie Kfz-Lackierarbeiten, ausführen, die in stationären Werkstätten ausgeführt werden und nicht im Zusammenhang mit Maler- und Lackiererarbeiten an Gebäuden stehen. Werden außerhalb der Lackierwerkstätte weitere eigenständige Arbeiten des Maler- und Lackiererhandwerks insbesondere auf Baustellen ausgeführt, werden sie mit den in diesem Teil des Betriebes beschäftigten Arbeitnehmern erfasst.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften der gesetzlichen Rentenversicherung – Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) – in der jeweils gültigen Fassung – versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, ausgenommen Lehrlinge (Auszubildende) und jugendliche Arbeitnehmer.

Fahrzeug- und Metalllackierer werden nur erfasst, soweit sie zur Urlaubskasse und zur Zusatzversorgungskasse angemeldet sind.

§ 2

Zusatzversorgungskasse des Maler- und Lackiererhandwerks

Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht eine Zusatzversorgungskasse (nachfolgend zvk genannt) in der Form eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit im Sinne des Versicherungsaufsichtsgesetzes.

§ 3

Versicherungsnehmer und Zweck der Zusatzversorgungskasse

1. Versicherungsnehmer sind die Mitglieder der zvk.
2. Die zvk gewährt ergänzend zur gesetzlichen Altersrente sowie zu gesetzlichen Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung zusätzliche Versorgungsleistungen aus dem von den Arbeitgebern gemäß § 27 aufgebrauchten Beitragsaufkommen.

§ 4 **Anspruchsberechtigte**

1. Kreis der Versicherten:
Versichert sind die Arbeitnehmer, die in einem unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Betrieb eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.
2. Arbeitnehmer, die nach dem Jahr 1975 geboren wurden, und solche, die vor dem 1. Januar 2006 noch nicht zum Kreis der bei der zvk im Beihilfesystem Versicherten gehört haben, erhalten Leistungen nach Maßgabe der Bestimmungen in Teil II dieses Tarifvertrages („ZVK-Zukunft“-Renten).
3. Vor dem 01. Januar 1976 geborene Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2005 bereits zum Kreis der bei der zvk im Beihilfesystem Versicherten gehören und die Personen, die zu diesem Stichtag bereits Beihilfeleistungen nach den abgelösten Tarifverträgen über eine überbetriebliche Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk (TV Zusatzversorgung) und über eine ergänzende überbetriebliche Zusatzversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk (TV ergänzende Zusatzversorgung) jeweils vom 6. Februar 2004 in der Fassung vom 1. Dezember 2004 beziehen, erhalten Grundbeihilfen und befristete Ergänzungsbeihilfen nach Maßgabe der Bestimmungen in Teil III dieses Tarifvertrages.

Teil II. „ZVK-Zukunft“-Rente

§ 5 **Leistungsarten**

Versicherte Arbeitnehmer im Sinne des § 4 Nr. 2 erhalten nach Maßgabe der Satzung und der nachstehenden Bestimmungen folgende Leistungen aus einer Beitragszusage mit Mindestleistung:

- a) Altersrente
- b) Erwerbsunfähigkeitsrente.

§ 6 **Leistungsvoraussetzungen**

1. Altersrente wird gezahlt, wenn der versicherte Arbeitnehmer nach Erfüllung der Wartezeit die für ihn gemäß § 235 SGB VI geltende Regelaltersgrenze erreicht hat oder vom gesetzlichen Rentenversicherungsträger eine Rente als Vollrente erhält. Auf Antrag des Versicherten kann der Leistungsbeginn auf einen Zeitpunkt nach Vollendung der Regelaltersgrenze verschoben werden.
2. Erwerbsunfähigkeitsrente wird gezahlt, wenn der versicherte Arbeitnehmer nach Erfüllung der Wartezeit einen Tatbestand erfüllt, der gegenüber dem gesetzlichen Rentenversicherungsträger einen Anspruch auf eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aufgrund voller Erwerbsminderung nach dem SGB VI begründet, oder wenn nach dem SGB VII ein Anspruch auf eine Versichertenrente aus der gesetzlichen Unfallversicherung als Vollrente besteht.
3. Altersrente bzw. Erwerbsunfähigkeitsrente werden auch dann gezahlt, wenn der versicherte Arbeitnehmer einen Tatbestand erfüllt, der den in den Nrn. 1 und 2 genannten Renten aus der gesetzlichen Rentenver-

sicherung vergleichbare Rentenleistungen nach der Versorgungsordnung eines berufsständischen Versorgungswerkes begründet.

4. In allen Fällen der Nrn. 2 und Nrn. 3 ruht der Leistungsanspruch aus Erwerbsunfähigkeitsrente, solange der Versicherte Erwerbseinkommen bezieht.
5. Diese Leistungsvoraussetzungen gelten auch für Leistungsfälle vor dem 1. Januar 2013.

§ 7 Wartezeit

Die Wartezeit ist erfüllt, wenn insgesamt 36 beitragspflichtige Monate nachgewiesen sind.

§ 8 Höhe des Verrentungsbeitrags

Für jeden versicherten Arbeitnehmer wird ein Beitrag seines individuellen Anteils an der Bruttolohnsumme im Sinne von § 27 Nr. 3 für die Verrentung zugrunde gelegt. Er beträgt:

- 1,0 v. H. Prozent für die Zeit vom 01. Januar 2006 bis 31. Dezember 2008,
- 1,1 v. H. für die Zeit ab 01. Januar 2009 bis 31. Dezember 2024.
- 1,3 v. H. für die Zeit ab 1. Januar 2025.

Der Verrentungsbeitrag erhöht sich, wenn und soweit gemäß § 28 Nr. 1 Satz 2 zusätzliche Anteile des Beitragsaufkommens für die Finanzierung der Zusatzrenten zur Verfügung stehen.

§ 9 Leistungshöhe

1. Versorgungsbausteine

Für jeden Verrentungsbeitrag wird entsprechend dem Geschäftsplan ein Versorgungsbaustein erworben. Wird die laufende Beitragszahlung vor Rentenzahlungsbeginn eingestellt (Beitragsfreistellung), ist das Anwachsen der Versorgungsbausteine auf den bei der Einstellung der Beitragszahlung erreichten Stand beschränkt. Die während der Anwartschaftsphase erwirtschafteten Überschüsse werden auf die erworbenen Versorgungsbausteine gutgeschrieben.

2. Altersrente

- a) Die Altersrente ab dem vollendeten 65. Lebensjahr wird berechnet aus der Summe der bis zum Eintritt des Versorgungsfalles angesammelten Versorgungsbausteine zuzüglich darauf entfallender Anteile aus etwaigen Überschussverteilungen.
- b) Wenn die Inanspruchnahme der Altersrente vor dem vollendeten 65. Lebensjahr erfolgt, werden die Versorgungsbausteine zuzüglich darauf entfallender Anteile aus etwaigen Überschussverteilungen entsprechend dem technischen Geschäftsplan nach versicherungsmathematischen Grundsätzen reduziert.
- c) Bei Inanspruchnahme der Altersrente nach Vollendung des 65. Lebensjahres werden die ange-

sammelten Versorgungsbausteine zuzüglich darauf entfallender Anteile aus etwaigen Überschussverteilungen entsprechend dem Geschäftsplan nach versicherungsmathematischen Grundsätzen erhöht.

- d) In den Fällen der Buchstaben a) bis c) wird mindestens der Rentenbetrag gezahlt, der sich aus der Summe der eingezahlten Verrentungsbeiträge i.S. des § 8 abzüglich der rechnungsmäßig für den biometrischen Risikoausgleich erforderlichen Beträge errechnet.

3. Erwerbsunfähigkeitsrente

Die Erwerbsunfähigkeitsrente wird berechnet aus der Summe der bis zum Eintritt des Versorgungsfalles angesammelten Versorgungsbausteine zuzüglich darauf entfallender Anteile aus etwaigen Überschussverteilungen erhöht um die Versorgungsbausteine, die sich unter Berücksichtigung des in den letzten 36 Monaten tatsächlich gezahlten durchschnittlichen Verrentungsbeitrages bis zu dem Jahr einschließlich ergeben würden, in welchem der versicherte Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet.

Hat der Versicherte nach vorübergehender Erwerbsunfähigkeit wieder eine Tätigkeit in einem vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Betrieb (nachfolgend: Maler- und Lackiererhandwerk) aufgenommen und wird erneut erwerbsunfähig, wird für die Zeit des vergangenen Rentenbezuges ein Beitrag in Höhe von 0,- € monatlich berücksichtigt. Mindestens wird jedoch als Erwerbsunfähigkeitsrente die Rente gezahlt, die der Versicherte bei seiner vorausgegangenen Erwerbsunfähigkeit zuletzt bezog.

4. Rentendynamik

Alle laufenden Renten werden alljährlich in Abhängigkeit vom Ergebnis der Vermögensanlage der zvk sowie dem Risikoverlauf und der Entwicklung der Kosten entsprechend dem von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht genehmigten Geschäftsplan für Überschussverteilung angepasst.

§ 9a

Sonderbestimmungen zum Versorgungsausgleich

1. Die interne Teilung (§§ 10 bis 13 VersAusglG) erfolgt, indem nach Rechtskraft der Entscheidung des Familiengerichts über den Versorgungsausgleich die in der Ehezeit bei der zvk erworbenen Anteile von Anrechten jeweils zur Hälfte zwischen den geschiedenen Ehepartnern zu teilen sind. (§ 1 Abs. 1 VersAusglG). Für die ausgleichsberechtigte Person wird zu Lasten des Anrechts der ausgleichspflichtigen Person ein neues Anrecht bei der zvk begründet. Die ausgleichsberechtigte Person erhält den Status eines ausgeschiedenen Arbeitnehmers im Sinne des Betriebsrentengesetzes. Diese Anrechte werden so behandelt, als ob sie in Zeiten begründet worden wären, für die der Versorgungsausgleich durchgeführt wird. Bei der internen Teilung wird der Ehezeitanteil in Form eines Kapitalwertes (Deckungskapital/ Übertragungswert) ermittelt.
2. Sind beide Ehegatten Versicherte bei der Zusatzversorgungskasse des Maler- und Lackiererhandwerks VVaG (zvk) in dem Geschäftsbereich ZVK-Zukunft-Renten und sind die dort vorhandenen Anrechte beider Ehegatten durch das Familiengericht intern geteilt, vollzieht die ZVK den Ausgleich in Höhe des Wertunterschiedes nach Verrechnung gemäß § 10 Abs. 2 VersAusglG.

3. Die bei der internen Teilung entstehenden Kosten werden in Höhe von 2 % des Deckungskapitals jeweils hälftig mit den Anrechten beider Ehegatten verrechnet.
4. Für die Beantragung der Leistungen aus dem übertragenen Anrecht gilt § 23 entsprechend.
5. Eine Aufstockung des durch interne Teilung erworbenen Versorgungsanrechts durch Eigenbeiträge der ausgleichsberechtigten Person ist ausgeschlossen.
6. Die ZVK kann mit dem ausgleichsberechtigten Ehegatten in Bezug auf die Grundbeihilfe eine externe Teilung vereinbaren. Die zvk kann eine externe Teilung verlangen, wenn der Ausgleichswert am Ende der Ehezeit als Rentenbetrag höchstens 2 % oder als Kapitalwert höchstens 240 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des SGB IV beträgt. Die durch das Familiengericht angeordnete externe Teilung richtet sich nach den §§ 14 bis 18 VersAusglG.
7. Die in diesem Paragrafen enthaltenen Regelungen gelten ab dem 1.09.2009

§ 10 Zahlung der Leistungen

1. Die Rentenleistungen werden von der zvk direkt an die Leistungsempfänger ausgezahlt.
2. Die Rentenleistungen werden jeweils zu Beginn eines Kalendermonats fällig, und zwar erstmals für den Monat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen gemäß § 6 erfüllt werden. Alle Auszahlungen erfolgen bargeldlos.
3. Die Zahlung einer Rentenleistung endet mit dem Tod des Leistungsempfängers.
4. Vorzeitig endet die Zahlung von Erwerbsunfähigkeitsrente bei Wegfall der Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aufgrund voller Erwerbsminderung nach dem SGB VI oder der Unfallrente als Vollrente nach dem SGB VII.
5. Die Rentenleistungen werden letztmals für den Kalendermonat gezahlt, in dem sie nach Nr. 3 bzw. Nr. 4 enden.
6. Endet die Zahlung von Erwerbsunfähigkeitsrente vorzeitig, wird sie mit Bezug einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung unter Berücksichtigung zwischenzeitlich erwirtschafteter Überschüsse als Altersrente fortgezahlt.

§ 11 Unverfallbarkeit

1. Scheidet ein Arbeitnehmer vor Eintritt eines der in § 6 bezeichneten Versorgungsfälle aus einem unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Betrieb aus, so behält er die Anwartschaft auf die „ZVK-Zukunft“-Renten der zvk, wenn er zum Zeitpunkt des Ausscheidens die jeweils gültigen gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen erfüllt hat oder mindestens das 30. Lebensjahr vollendet und die Wartezeit gemäß § 7 erfüllt hat.
2. Aus der unverfallbaren Anwartschaft werden bei Eintritt des Versorgungsfalles Leistungen in Höhe der Summe der bis zum Zeitpunkt des vorzeitigen Ausscheidens erworbenen Versorgungsbausteine zuzüglich darauf entfallender Anteile aus etwaigen Überschussverteil-

lungen gezahlt. Bei Eintritt einer Erwerbsunfähigkeit innerhalb von 36 Monaten nach dem Zeitpunkt des Ausscheidens erhöht sich die Leistung um die Versorgungsbausteine, die sich unter Berücksichtigung des in den letzten 36 Monaten tatsächlich gezahlten durchschnittlichen Verrentungsbeitrages bis zu dem Jahr einschließlich ergeben würden, in welchem der versicherte Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet.

3. § 9a bleibt unberührt.

Teil III. Grund- und Ergänzungsbeihilfen

1. Abschnitt Grundbeihilfen

§ 12

Leistungsarten

Die zvk gewährt den Beihilfeberechtigten im Sinne des § 4 Nr. 3 nach Maßgabe der Satzung und der nachstehenden Bestimmungen folgende Leistungen:

- a) eine Altersbeihilfe,
- b) Beihilfen zu Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung wegen verminderter Erwerbsfähigkeit,
- c) Beihilfen zu Renten der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn eine Erwerbsminderung von mindestens 50 v. H. vorliegt, soweit nicht eine Leistung gemäß Buchstabe a oder Buchstabe b zu gewähren ist.

§ 13

Leistungsvoraussetzungen

1. Die Leistungspflicht der zvk (Versorgungsfall) tritt – unbeschadet der Vorschriften des § 19 – ein, wenn ein Arbeitnehmer die erforderliche Wartezeit erfüllt hat und der Versicherte
 - a) die für ihn nach § 235 SGB VI geltende Regelaltersgrenze erreicht hat oder
 - b) mit dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Vollrente in Anspruch nimmt oder
 - c) mit dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben einen Tatbestand erfüllt hat, der gegenüber einem gesetzlichen Sozialversicherungsträger einen Anspruch auf eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder Unfallrente bei einer Erwerbsminderung von mindestens 50 v.H. begründet.

Diese Leistungsvoraussetzungen gelten auch für Leistungsfälle vor dem 1. Januar 2013.

2. Auf Antrag wird dem Arbeitnehmer eine vorzeitige Altersbeihilfe gewährt, wenn er nach Erfüllung der Wartezeit aus dem Erwerbsleben ausscheidet und das 60. Lebensjahr vollendet hat.

§ 14

Leistungspflicht bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit

Tritt infolge eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit im Maler- und Lackiererhandwerk ein Versorgungsfall im Sinne der Bestimmungen der gesetzlichen Unfallversicherung ein, so werden die Beihilfen gemäß § 12 Buchstabe c ohne Wartezeiten gewährt.

§ 15 Wartezeiten

1. Als Wartezeiten gelten:
 - a) Alle Zeiten eines Arbeitsverhältnisses zu Betrieben des Maler- und Lackiererhandwerks mit Sitz im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages.
 - b) Alle Zeiten der Ausbildung und Beschäftigung als Jugendlicher in Betrieben des Maler- und Lackiererhandwerks mit Sitz im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages.
 - c) Zeiten nachgewiesener Arbeitslosigkeit oder vorübergehender verminderter Erwerbsfähigkeit bis zur Gesamtdauer von 30 Monaten, soweit diese Zeiten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis oder an Zeiten der Ausbildung im Sinne des Buchstaben b in Betrieben des Maler- und Lackiererhandwerks mit Sitz im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages liegen.
 - d) Zeiten eines Lehr- (Ausbildungs-) oder Anlernverhältnisses sowie Tätigkeitszeiten in Betrieben, die vom Geltungsbereich der Tarifverträge über die Zusatzversorgung im Baugewerbe, im Dachdeckerhandwerk, im Gerüstbaugewerbe, in der Steine- und Erden-Industrie und im Betonsteinhandwerk in Bayern sowie im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk erfasst werden, bis zu einer Dauer von 180 Monaten, sofern sie nach diesen Tarifverträgen als Wartezeiten gelten, der Antragsteller ihre Anrechnung beantragt hat und eine Wartezeit gemäß Nr. 3 Buchstabe b von mindestens 60 Monaten erfüllt ist.

Eine Anrechnung von Ausfallzeiten nach Nr. 3 Buchstabe c ist in diesen Fällen ausgeschlossen.
2. Auf Wartezeiten werden auch Zeiten gemäß Nr. 1 Buchstaben a bis d angerechnet, die vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages liegen. In Betrieben des Beitrittsgebietes müssen diese Zeiten in privaten Betrieben und/oder Produktionsgenossenschaften des Maler- und Lackiererhandwerks zurückgelegt sein. In handwerklich tätigen Malerabteilungen in volkseigenen Betrieben (VEB) und Kombinat werden Beschäftigungszeiten nur anerkannt, wenn diese Abteilungen in private Maler- und Lackiererbetriebe umgewandelt wurden.
3. a) Die Wartezeit beträgt 220 Monate.
 - b) Davon müssen wenigstens 60 Monate innerhalb der letzten sieben Jahre vor Eintritt des Versorgungsfalles, bei berufsuntauglich (fachuntauglich) Geschriebenen (§ 16 Nr. 1) innerhalb der letzten sieben Jahre vor Eintritt der Untauglichkeit in einem unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Betrieb zurückgelegt sein.
 - c) Zeiten der nachgewiesenen Arbeitslosigkeit oder der vorübergehenden verminderten Erwerbsfähigkeit (Nr. 1 Buchstabe c) werden auf die 60 Monate bis zu 24 Monaten angerechnet.
 - d) Wurden bei der Berechnung der Wartezeiten Beschäftigungszeiten in VEB oder Kombinat berücksichtigt, so findet Buchstabe c keine Anwendung.
 - e) Zeiten der Tätigkeit nach dem 1. Januar 1972, bei den Angestellten nach dem 1. Januar 1982, können grundsätzlich nur dann als Wartezeit anerkannt werden, wenn sie durch eine Lohnnachweiskarte

bzw. einen Beschäftigungsnachweis für Angestellte nachgewiesen sind.

- f) Zeiten der Tätigkeit im Beitrittsgebiet in Betrieben des Maler- und Lackiererhandwerks ab dem 1. Januar 1991 werden nur dann als Wartezeiten anerkannt, wenn sie durch Lohnnachweiskarte oder Beschäftigungsnachweis nachgewiesen sind.

§ 16 Aufrechterhaltung der Versorgungsanswartschaften

1. Scheidet ein Versicherter, der die Wartezeiten gemäß § 15 Nr. 3 Buchstabe a und Nr. 3 Buchstabe b erfüllt hat, aus gesundheitlichen Gründen aus dem Maler- und Lackiererhandwerk aus und erklärt ihn ein Amtsarzt in der Bundesrepublik Deutschland oder ein Vertrauensarzt der Berufsgenossenschaft von diesem Zeitpunkt an für berufsuntauglich (fachuntauglich), so hat er dies der zvk zur Aufrechterhaltung des Anspruchs auf die Gewährung einer Altersbeihilfe unter Beifügung des ärztlichen Zeugnisses und des Nachweises über die Wartezeit zu melden.

Die zvk kann in allen Fällen weitere Nachweise auf ihre Kosten vom Versicherten verlangen.

Bei ausreichendem Nachweis hat die zvk die Untauglichkeit für das Maler- und Lackiererhandwerk anzuerkennen. Versagt sie die Anerkennung, so kann der Versicherte innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Zustellung des Bescheides eine arbeitsgerichtliche Entscheidung herbeiführen.

2. Nimmt ein Versicherter, der die Wartezeit gemäß § 15 Nr. 3 Buchstabe a erfüllt hat, eine selbständige Tätigkeit im Maler- und Lackiererhandwerk auf, so hat er dies der zvk zur Aufrechterhaltung der Anwartschaft für die Gewährung einer Beihilfe zu melden. Die zvk gewährt Leistungen jedoch nur dann, wenn eine Tätigkeit im Maler- und Lackiererhandwerk von wenigstens 60 Monaten innerhalb der letzten 7 Jahre vor Eintritt des Versorgungsfalles nachgewiesen wird.

Für die Anrechnung von Zeiten ohne Arbeitsverhältnis im Maler- und Lackiererhandwerk gelten die Bestimmungen des § 15.

§ 17 Höhe der Grundbeihilfen

1. Die Altersbeihilfe beträgt monatlich 45,50 €.
2. Die Beihilfe zu einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder einer Unfallrente sowie in Fällen gemäß § 16 Nr. 1 beträgt monatlich 28,12 €.
3. An die Stelle der Beihilfe nach Nr. 2 tritt eine Beihilfe nach Nr. 1, sobald der Beihilfeempfänger das 65. Lebensjahr vollendet hat.
4. Beruhen die Leistungen ganz oder teilweise auf einer Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 15 Nr. 1 Buchstabe d, so werden Leistungen der betreffenden Zusatzversorgungskasse(n) auf die Leistungen der zvk angerechnet.
5. Die Beihilfen für Sofortrentner im Sinne des § 10 des abgelösten TV Zusatzversorgung vom 6. Februar 2004 in der Fassung vom 1. Dezember 2004 betragen in jedem Falle 28,12 € monatlich.

§ 18

Beginn und Dauer der Leistungsgewährung

1. Alle Beihilfen werden monatlich im Voraus gezahlt.
2. Die Beihilfen werden von dem Monat an, in dem der Versorgungsfall (§ 13) eingetreten ist, frühestens nach Ablauf des Monats, in dem das Erwerbseinkommen des Arbeitnehmers wegfällt, gewährt.
3. Die Zahlung der Beihilfe endet mit dem Ablauf des Kalendermonats, in dem der Leistungsempfänger verstorben oder sonst der Anspruch auf die gesetzliche Rente weggefallen ist bzw. die vom Unfallversicherungsträger anerkannte verminderte Erwerbsfähigkeit auf weniger als 50 v. H. festgesetzt wurde.

§ 19

Leistungsanspruch nach vorzeitigem Ausscheiden (Unverfallbarkeit)

1. Scheidet ein Arbeitnehmer aus der versicherungspflichtigen Tätigkeit bei einem unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Arbeitgeber vor Eintritt eines der in § 13 bezeichneten Versorgungsfälle aus, so behält er die Anwartschaft auf die Beihilfeleistungen der ZVK
 - a) bei einem Ausscheiden frühestens zum 31. Dezember 2020:
wenn er zum Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens das 21. Lebensjahr vollendet hat und die Zugehörigkeit zu ein und demselben Arbeitgeber (Unternehmen) im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages mindestens drei Jahre bestanden hat.
 - b) bei einem Ausscheiden frühestens zum 31. Dezember 2005:
wenn er zum Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens das 30. Lebensjahr vollendet hat und die Zugehörigkeit zu ein und demselben Arbeitgeber (Unternehmen) im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages mindestens fünf Jahre bestanden hat.
 - c) bei einem Ausscheiden vor dem 31. Dezember 2005:
wenn er bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens zehn Jahre oder bei mindestens zwölfjähriger Betriebszugehörigkeit mindestens drei Jahre bestanden hat.

§ 15 gilt mit Ausnahme der Nr. 3 Buchstaben b und c entsprechend: Der Ablauf der dort geregelten Wartezeiten wird durch das Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Maler- und Lackiererhandwerk nach Erfüllung der Voraussetzungen der Nr. 1 Satz 1 nicht berührt.

Die Höhe des unverfallbaren Teiles der Beihilfe ergibt sich aus dem Verhältnis der Jahre der Betriebszugehörigkeit zur möglichen Gewerbezugehörigkeit.

Als Jahre der Betriebszugehörigkeit in diesem Sinne rechnen alle zusammengehörenden Zeiten der Tätigkeit in ein und demselben Betrieb von mindestens fünf bzw. zehn Jahren nach Vollendung des 25. Lebensjahres. Unverschuldete Unterbrechungen der Betriebszugehörigkeit bis zur Dauer von insgesamt zwölf Monaten werden nicht als Unterbrechung angesehen.

Als Jahre möglicher Gewerbezugehörigkeit rechnen in jedem Falle die Jahre vom vollendeten 15. bis zum vollendeten 65. Lebensjahr (50 Jahre).

Berechnungsformel:

Volle Jahre der Betriebszugehörigkeit : 50 = Faktor zur Ermittlung des unverfallbaren Teils der Beihilfe nach § 17.

Liegt der Zeitpunkt des vorzeitigen Ausscheidens vor dem 1. Januar 2006, bleibt es bei dem der ursprünglichen Leistung zu Grunde liegenden Unverfallbarkeitsfaktor gemäß § 12 Nr. 1 des TV Zusatzversorgung vom 6. Februar 2004 in der Fassung vom 1. Dezember 2004.

2. Scheidet ein Versicherter aus der versicherungspflichtigen Tätigkeit bei einem unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Arbeitgeber aus, ohne eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft zu haben, so erlischt das Versicherungsverhältnis zur Kasse, in jedem Falle der Arbeitslosigkeit jedoch erst nach sechs Monaten. Eine Abfindung wird nicht gezahlt. § 16 Nr. 2 bleibt unberührt.

Ein erloschenes Versicherungsverhältnis lebt wieder auf, wenn der Arbeitnehmer erneut eine versicherungspflichtige Tätigkeit in einem Betrieb gemäß § 1 Nr. 1 und Nr. 2 aufnimmt.

Dies gilt auch, wenn ein Versicherter wegen Arbeitslosigkeit in einem nicht von diesem Tarifvertrag erfassten Betrieb eine Tätigkeit aufnimmt und innerhalb der ersten sechs Monate nach dem Ausscheiden aus einem Betrieb gemäß § 1 Nr. 1 und Nr. 2 der Versorgungsfall eintritt.

3. Die Kasse hat einem versicherten Arbeitnehmer, der vor Eintritt des Versorgungsfalles aus der versicherungspflichtigen Tätigkeit im Maler- und Lackiererhandwerk ausgeschieden ist, auf Antrag nach Ablauf eines Jahres Auskunft darüber zu erteilen, ob für ihn die Voraussetzungen einer unverfallbaren betrieblichen Altersversorgung erfüllt sind und in welcher Höhe er Versorgungsleistungen bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze beanspruchen kann.
4. Für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte im Beitrittsgebiet gilt die Versorgungszusage als am 1. Januar 1991 abgegeben, sofern zu diesem Zeitpunkt bereits ein Arbeits- oder Anstellungsverhältnis zu einem Betrieb des Maler- und Lackiererhandwerks bestanden hat.

2. Abschnitt Ergänzungsbeihilfen

§ 20

Leistungsarten

Empfänger einer Grundbeihilfe erhalten eine befristete Ergänzungsbeihilfe.

§ 21

Höhe der Ergänzungsbeihilfen

1. Die Ergänzungsbeihilfe beträgt
 - a) für Personen, die am 31. Dezember 2005 bereits Beihilfeempfänger waren und für Arbeitnehmer, die bis einschließlich 1948 geboren wurden,
höchstens 39,50 € je Monat
 - b) für Arbeitnehmer des Geburtsjahrgangs 1949
höchstens 39,00 € je Monat

c) und sinkt für jeden folgenden Geburtsjahrgang jeweils um weitere 0,50 Euro monatlich bis auf

höchstens 26 € je Monat

für den Geburtsjahrgang 1975.

Die Leistungen nach Nr. 1 werden abzüglich eines Betrages in Höhe von

- 11,76 € monatlich für Bezieher von Altersbeihilfe (außer Sofortrentner) und
- 9,71 € monatlich für Bezieher von Erwerbsminderungs- und Unfallrenten sowie für Sofortrentner

aus den in § 28 Nr. 1 Buchstabe c genannten Beitragsanteilen finanziert.

Darüber hinaus gehende Leistungen werden in Abhängigkeit von den Beschlüssen nach § 22 Nr. 2 bis zur Höhe der Beträge von 11,76 € monatlich bzw. 9,71 € monatlich als Gewinnzuschlag aus den in § 28 Nr. 3 genannten Mitteln gewährt.

2. Wird die Altersbeihilfe vor Vollendung des 65. Lebensjahres gewährt, so wird in Fällen, in denen der Versorgungsfall nach dem 31. Dezember 2005 eintritt, der nach Nr. 1 sich ergebende Betrag der Ergänzungsbeihilfe für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme um 0,5 v. H. des Gesamtbetrages aus Grund- und Ergänzungsbeihilfe gekürzt. Liegt ein Versorgungsfall nach § 13 Nr. 1 Buchstabe b vor, so erfolgt die Kürzung nur für die Monate, die in der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer Kürzung der Altersrente führen. Die Kürzungen werden bei dem durch Risikobeiträge finanzierten Teil der Ergänzungsbeihilfen (§ 28 Nr. 1 Buchstabe c) vorgenommen und sind in ihrer Höhe jeweils auf diesen Teil beschränkt.
3. Empfänger von Teilbeihilfen aus unverfallbaren Anwartschaften gemäß § 19 Nr. 1 erhalten entsprechend der Berechnungsvorschrift in § 19 Nr. 1 zeitanteilig gekürzte Ergänzungsbeihilfen. Liegt der Zeitpunkt des vorzeitigen Ausscheidens vor dem 1. Januar 2006, bleibt es bei dem der ursprünglichen Leistung zu Grunde liegenden Unverfallbarkeitsfaktor gemäß § 12 Nr. 1 des TV Zusatzversorgung vom 6. Februar 2004 in der Fassung vom 1. Dezember 2004.
4. Beruhen die Leistungen ganz oder teilweise auf einer Anrechnung von Wartezeiten gemäß § 15 Nr. 1 Buchstabe d, so werden die Leistungen der betreffenden Zusatzversorgungskasse(n) auf die Leistungen nach diesem Tarifvertrag angerechnet.

§ 22

Beginn und Laufdauer der Ergänzungsbeihilfen

1. Die Ergänzungsbeihilfen werden zusammen mit den Grundbeihilfen ausgezahlt.
2. Die Gewährung der Ergänzungsbeihilfen endet mit dem Wegfall des Anspruchs auf die Grundbeihilfe; sie endet jedoch unabhängig davon nach Ablauf des Zeitraums, der der jeweils zuletzt von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen genehmigten Fassung der Versicherungsbedingungen (AVB) der Zusatzversorgungskasse des Maler- und Lackiererhandwerks VVaG für die Grund- und Ergänzungsbeihilfen zu entnehmen ist, spätestens jedoch zum 31. Dezember 2025. Reichen nach den Feststellungen des Verantwortlichen Aktuars die in § 28 Nr. 3 aufgeführten Mittel nicht aus, um die Gewährung des zeitabschnitts-

weise finanzierten Teils der Ergänzungsbeihilfen (§ 28 Nr. 3) durch Beschluss der Mitgliederversammlung zu verlängern, oder stellt der Verantwortliche Aktuar fest, dass zur Gewährung des beitragsfinanzierten Teils der Ergänzungsbeihilfen (§ 28 Nr. 1 Buchstabe c und Nr. 4) eine Erhöhung des Beitrags erforderlich ist, sollen die Leistungen entsprechend herabgesetzt oder vorzeitig eingestellt werden, sofern nicht die Tarifvertragsparteien zur Kompensation des zusätzlichen Finanzierungsbedarfes die Kürzung anderweitiger tariflicher Leistungen vereinbaren. Die betreffenden Entscheidungen der Tarifvertragsparteien werden durch Beschlüsse der Mitgliederversammlung in den Versicherungsbedingungen (AVB) der zvk umgesetzt, deren Änderung der Zustimmung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht bedürfen.

§ 22 a

Sonderbestimmungen zum Versorgungsausgleich

1. Die Gewährung der Ergänzungsbeihilfen ist gemäß § 22 Nr. 2 Satz 1 zeitlich befristet. Daher sind die Ergänzungsbeihilfen zum Zeitpunkt der Scheidung weder dem Grund noch der Höhe nach hinreichend verfestigt. Auf Grund der fehlenden Ausgleichsreife sollen die Ergänzungsbeihilfen nach der Scheidung gemäß den §§ 20 – 26 VersAusglG schuldrechtlich ausgeglichen werden. Dies gilt nicht für den als Gewinnzuschlag zur Grundbeihilfe gewährten Teil der Ergänzungsbeihilfen gemäß § 21 Nr. 1 letzter Satz. Im Falle einer internen Teilung der Grundbeihilfe ergibt sich entsprechend den für die ausgleichspflichtige Person geltenden Bedingungen auch ein Anrecht auf einen anteiligen Gewinnzuschlag für die ausgleichsberechtigte Person.
2. Die interne Teilung der Grundbeihilfe nach den §§ 10 bis 13 VersAusglG erfolgt, indem nach Rechtskraft der Entscheidung des Familiengerichts über den Versorgungsausgleich die in der Ehezeit bei der ZVK erworbenen Anteile von Anrechten jeweils zur Hälfte zwischen den geschiedenen Ehepartnern zu teilen sind (§ 1 Abs. 1 VersAusglG). Für die ausgleichsberechtigte Person wird zu Lasten des Anrechts der ausgleichspflichtigen Person ein neues Anrecht bei der zvk begründet. Diese Anrechte werden so behandelt, als ob sie in Zeiten begründet worden wären, für die der Versorgungsausgleich durchgeführt wird. Der auf die Ehezeit bezogene Anteil der Rente (Ehezeitanteil) wird in Form eines Rentenwertes als zeiträtierlich auf die Ehezeit entfallender Teil der Grundbeihilfe ermittelt, der den Wartezeitregelungen entspricht.
3. Gehören beide Ehegatten zum Kreis der bei der zvk im Beihilfesystem Versicherten und sind die dort vorhandenen Anrechte beider Ehegatten durch das Familiengericht intern geteilt, vollzieht die ZVK den Ausgleich in Höhe des Wertunterschiedes nach Verrechnung gemäß § 10 Abs. 2 VersAusglG.
4. Die bei der internen Teilung entstehenden Kosten werden in Höhe von 2 % des Deckungskapitals jeweils hälftig mit den Anrechten beider Ehegatten verrechnet.
5. Für die Beantragung der Leistungen aus dem übertragenen Anrecht gilt § 23 entsprechend.
6. Eine Aufstockung des durch interne Teilung erworbenen Versorgungsanrechts durch Eigenbeiträge der ausgleichsberechtigten Person ist ausgeschlossen.
7. Die ZVK kann mit dem ausgleichsberechtigten Ehegatten in Bezug auf die Grundbeihilfe eine externe

Teilung vereinbaren. Die ZVK kann eine externe Teilung verlangen, wenn der Ausgleichswert am Ende der Ehezeit als Rentenbetrag höchstens 2 % oder als Kapitalwert höchstens 240 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des SGB IV beträgt. Die durch das Familiengericht angeordnete externe Teilung richtet sich nach den §§ 14 bis 18 VersAusglG.

8. Die in diesem Paragrafen enthaltenen Regelungen gelten ab dem 1.09.2009.

Teil IV. Schlussbestimmungen

§ 23

Antragstellung, Nachweis und Meldepflichten

1. Nach Eintritt des Versorgungsfalles werden die Leistungen auf Antrag der versicherten Person von der zvk festgestellt. Der Antrag auf Gewährung einer „ZVK-Zukunft“-Rente oder einer Beihilfe ist schriftlich auf einem Vordruck der zvk unter Beantwortung der dort gestellten Fragen und unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen zu stellen. Jeder Antragsteller ist verpflichtet, die zur Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen und der Dauer der Rentengewährung erforderlichen Angaben zu machen und zu deren Glaubhaftmachung entsprechende Nachweise zu erbringen. Hierzu gehören insbesondere die Vorlage des Rentenbescheides der gesetzlichen Rentenversicherung oder der gesetzlichen Unfallversicherung bzw. entsprechender Nachweise berufsständischer Versorgungswerke sowie ein jährlicher Lebensnachweis, der im ersten Kalendervierteljahr zu erbringen ist.
2. Dem Antrag auf Gewährung einer Beihilfe sind außerdem beizufügen:
 - a) die nach §§ 15 und 16 erforderlichen Unterlagen über den Nachweis von Wartezeiten, insbesondere bei einem Antrag auf Wartezeitanrechnung nach § 15 Nr. 1 Buchstabe d ein Bescheid der betreffenden Zusatzversorgungskasse(n) über die Festsetzung oder Ablehnung von Leistungen und über die dort anerkannte Wartezeit;
 - b) für die Altersbeihilfe im Sinne von § 13 Nr. 1 Buchstabe a und Nr. 2 die Geburtsurkunde;
 - c) für die Beihilfen zur Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung der Rentenbescheid, aus dem sich der Eintritt einer Erwerbsminderung von mindestens 50 v. H. ergibt.
3. Änderungen des Namens, des Familienstandes, des Wohnsitzes, der Postanschrift und der Bankverbindung des Leistungsempfängers und der versicherten Person sind der zvk unaufgefordert und unverzüglich anzuzeigen.
4. Ereignisse, die auf die Gewährung oder Bemessung von Beihilfen oder von „ZVK-Zukunft“-Renten Einfluss haben, sind der zvk unverzüglich anzuzeigen. Insbesondere hat der Leistungsempfänger bei Zahlung von
 - „ZVK-Zukunft“-Erwerbsunfähigkeitsrente: den Wegfall der Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aufgrund voller Erwerbsminderung nach dem SGB VI
 - Beihilfe zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit: den Wegfall der Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aufgrund teilweiser oder voller Erwerbsminderung nach dem SGB VI

- „ZVK-Zukunft“-Altersrente oder Altersbeihilfe jeweils vor Erreichen der Regelaltersgrenze: den Wegfall der Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder ihre Beschränkung auf einen Teilbetrag unaufgefordert und unverzüglich schriftlich anzuzeigen.

5. Für die Gewährung einer „ZVK-Zukunft“-Altersrente bedarf es eines Antrages nicht, wenn der Versicherte das 65. Lebensjahr vollendet hat und bisher keinen Antrag bzw. keinen Antrag auf später beginnenden Leistungsbezug gestellt hat.
6. Zu Unrecht gewährte Leistungen werden von der zvk zurückgefordert.

§ 24

Abfindung von Kleinstrenten

Übersteigt der nach Eintritt des Versorgungsfalles festgestellte Monatsbetrag der Beihilfeleistungen oder der „ZVK-Zukunft“-Rente nicht 1 v.H. der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV, so ist die zvk berechtigt, anstelle einer laufenden Zahlung eine einmalige Kapitalzahlung zu leisten. Die Höhe dieser Leistung wird nach Maßgabe des technischen Geschäftsplans ermittelt. Mit der Einmalzahlung erlischt der Anspruch auf laufende Leistungen aus diesem Tarifvertrag. Eine Abfindung von Anwartschaften ist ausgeschlossen.

§ 25

Verpfändung, Abtretung

1. Ansprüche auf Leistungen können weder verpfändet noch abgetreten werden. § 9a bleibt unberührt.
2. Steht ein Bezieher von Beihilfen oder „ZVK-Zukunft“-Rente unter Betreuung, so ist die Leistung gleichwohl an den Betreuten zu zahlen.

§ 26

Verjährung

Ansprüche auf Leistungen verjähren nach fünf Jahren. Die Verjährung beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem die Leistung verlangt werden konnte.

§ 27

Aufbringung der Mittel

1. Die zur Erfüllung der Kassenleistungen erforderlichen Mittel werden von allen Arbeitgebern aufgebracht.
2. Der Arbeitgeber hat 2 v.H. des Lohn- bzw. Gehaltsanspruches der Arbeitnehmer, höchstens jedoch 2 v. H. der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung im Sinne des § 125 SGB VI als Beitrag an die zvk abzuführen.
3. Der Beitrag gemäß Nr. 2 wird als Prozentsatz der Bruttolohnsumme erhoben. Bruttolohn ist:
 - a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte oder Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Brutto(arbeits)lohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht nach § 40 EStG pauschal besteuert werden,
 - b) der nach § 40a EStG pauschal zu versteuernde Brutto(arbeits)lohn,

- c) der steuerfreie bzw. pauschal zu versteuernde (§ 40b Abs. 1 und 2 EStG), vom Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung aufgebrachte Betrag zur Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung, Unterstützungskasse, Direktzusage).

Für Arbeitnehmer, die nicht dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen, wird der Berechnung der Lohn einschließlich der Sachbezüge zugrunde gelegt, der nach Satz 2 bei Geltung des deutschen Steuerrechts den Bruttolohn bilden würde.

4. Der Beitrag ist monatlich zu entrichten.
5. Die zvk hat Anspruch auf den Beitrag sowie auf rückständige Beiträge einschließlich Nebenforderungen. Die durch die Einziehung entstehenden Kosten sind vom Arbeitgeber zu tragen.

§ 28 Verwendung der Mittel

1. Die nachfolgend zu den Buchstaben a bis c aufgeführten Anteile des Beitragsaufkommens gemäß § 27 Nrn. 1 bis 3 sind für die folgenden Verwendungszwecke bestimmt:

- a) für die Finanzierung der „ZVK-Zukunft-Renten“
- für Beschäftigungszeiten vom 01. Januar 2006 bis 31. Dezember 2008:
1 v. H.
 - für Beschäftigungszeiten vom 1. Januar 2009 bis 31. Dezember 2024:
1,1 v. H.
 - für Beschäftigungszeiten ab 1. Januar 2025:
1,3 v. H.
- der Bruttolohnsumme der Anspruchsberechtigten im Sinne des § 4 Nr. 2;
- b) für die Finanzierung der Grundbeihilfen 1 v. H. der Bruttolohnsumme der Anspruchsberechtigten im Sinne des § 4 Nr. 3;
- c) als Risikobeiträge zur Finanzierung des Teils der Ergänzungsbeihilfen, der über die in Nr. 3 genannten Teilbeträge von monatlich 11,76 € bzw. 9,71 € bzw. über die entsprechend gekürzten Teilbeträge aus unverfallbaren Anwartschaften hinausgeht:
- bei den Anspruchsberechtigten im Sinne des § 4 Nr. 2:
für Beschäftigungszeiten vom 1. Januar 2006 bis 31. Dezember 2008:
1 v. H. der Bruttolohnsumme
für Beschäftigungszeiten ab 1. Januar 2009 bis 31. Dezember 2024:
0,9 v. H. der Bruttolohnsumme
für Beschäftigungszeiten ab 1. Januar 2025:
0,7 v. H. der Bruttolohnsumme,
 - bei den Anspruchsberechtigten im Sinne des § 4 Nr. 3:
1 v. H. der Bruttolohnsumme.

Soweit der in Satz 1 zu Buchstabe c aufgeführte Anteil des Beitragsaufkommens nach den Feststellungen des Verantwortlichen Aktuars nicht zur Finanzierung der Ergänzungsbeihilfen benötigt wird und die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht zustimmt, wird bei den Anspruchsberechtigten im Sinne des § 4 Nr. 2 der für diesen Verwendungszweck bestimmte

Anteil herabgesetzt und stattdessen der in Satz 1 zu Buchstabe a genannte Anteil des Beitragsaufkommens in gleichem Umfang erhöht. Zur Vorbereitung einer solchen Entscheidung berichtet der Verantwortliche Aktuar jährlich den Mitgliedern der zvk.

Im Übrigen treffen die Tarifvertragsparteien eine neue Vereinbarung über den Verwendungszweck bzgl. des in Satz 1 zu Buchstabe c aufgeführten Anteils des Beitragsaufkommens, sofern die tarifvertragliche Verpflichtung zur Gewährung von Ergänzungsbeihilfen bei fortbestehender Beitragspflicht vorzeitig endet.

2. Etwaige Überschüsse sind zur Erhöhung oder Ergänzung der Leistungen bzw. zur Ermäßigung von Beiträgen, nicht jedoch der monatlich zu entrichtenden Beiträge nach § 27 Nr. 2, zu verwenden.
3. Von den Ergänzungsbeihilfen (Vollbeihilfen) werden Teilbeträge in Abhängigkeit von den Beschlüssen gemäß § 22 Nr. 2 bis zur Höhe von

- monatlich bis zu 11,76 € für Bezieher von Altersbeihilfe (außer Sofortrentner) und
- monatlich bis zu 9,71 € für Bezieher von Erwerbsminderungs- und Unfallrenten sowie für Sofortrentner

und die entsprechend niedrigeren Teilbeträge aus unverfallbaren Anwartschaften aufgrund eines jeweils von der Mitgliederversammlung zu fassenden Beschlusses unmittelbar aus der gemäß § 7 Nr. 6 Buchstabe a der Satzung der zvk gebildeten Rückstellung für erfolgsabhängige und erfolgsunabhängige Beitragsrückerstattung finanziert. Reichen die Mittel aus der Rückstellung für erfolgsabhängige und erfolgsunabhängige Beitragsrückerstattung für die Finanzierung der in Satz 1 genannten Teilbeträge der Ergänzungsbeihilfen nicht aus, so werden die Mittel aus der Rückstellung für Ergänzungsbeihilfen (Nr. 4) zur Deckung des zusätzlichen Finanzierungsbedarfs herangezogen, soweit sie nicht zur Finanzierung des die Teilbeträge zu Satz 1 übersteigenden Anteils der Ergänzungsbeihilfen erforderlich sind. Der Beschluss bedarf der Unbedenklichkeitserklärung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht.

Für Teilbeihilfen aus unverfallbaren Anwartschaften kürzen sich die in Satz 1 angegebenen Teilbeträge entsprechend den jeweiligen Unverfallbarkeitsfaktoren.

4. Überschüsse aus der Rechnungslegung für den die in Nr. 3 genannten Teilbeträge von 11,76 € monatlich bzw. 9,71 € monatlich übersteigenden Anteil der Ergänzungsbeihilfen werden in eine Rückstellung für Ergänzungsbeihilfen überführt, die der Finanzierung der Ergänzungsbeihilfen dient. Sie kann, auf Vorschlag des Verantwortlichen Aktuars und Beschluss der Mitgliederversammlung der zvk, auch für eine erforderliche Verstärkung der Rechnungsgrundlage Zins in den Geschäftsbereichen „ZVK-Zukunft“-Rente und Rentenbeihilfen herangezogen werden. Der Beschluss bedarf der Unbedenklichkeitserklärung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht. Der Verantwortliche Aktuar überprüft jährlich, in welchem Umfang die Mittel aus dieser Rückstellung künftig benötigt werden. Soweit danach eine Freisetzung von Mitteln möglich ist, werden diese mit Zustimmung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht nach den Regeln des Geschäftsplans zur Überschussverteilung verwendet.

§ 29
**Auswirkungen von Beitragsrückständen
auf die Leistungshöhe**

Können Beiträge nicht beigetrieben werden, so wirkt sich dies wie folgt auf die Leistungsansprüche gegen die zvk aus:

- a) „ZVK-Zukunft“-Renten sind nur in der Höhe zu leisten, die den tatsächlich geleisteten Beitragszahlungen entspricht, zuzüglich darauf entfallender Überschussanteile.
- b) Die Ansprüche der Versicherten auf Beihilfeleistungen bleiben von Beitragsrückständen unberührt.

§ 30
Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der zvk gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die zvk ist Wiesbaden.

§ 31
Verhältnis zu betrieblichen Altersversorgungszusagen

Ein Arbeitgeber, der nach § 27 zur Aufbringung von Beiträgen zur zvk verpflichtet ist und einem Arbeitnehmer, der unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fällt, vor Inkrafttreten des Tarifvertrages TZA Maler-Lackierer vom 23. November 2005 eine Zusage auf eine betriebliche Altersversorgung gemacht hat, kann die Zusage durch die Versorgungszusage dieses Tarifvertrages ersetzen, sofern die betriebliche Versorgungsregelung dies zulässt.

§ 32
Betriebsrentengesetz

Die Vorschriften der §§ 2, 2a Absatz 1 und 4, § 3 mit Ausnahme des § 3 Absatz 2 Satz 3 sowie der §§ 4, 5, 16, 27 und 28 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) finden auf Ansprüche nach diesem Tarifvertrag keine Anwendung.

§ 33
Verfahren

1. Das Verfahren wird in einem besonderen Tarifvertrag geregelt.
2. Soweit die vorstehenden Bestimmungen technische Verfahrensvorschriften beinhalten, ist die zvk befugt, solche Bestimmungen zu treffen, die durch eine Vereinfachung des Verfahrens die günstigsten Wirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewährleisten.

Frankfurt am Main, den 6. Juni 2024

Bundesverband Farbe, Gestaltung, Bautenschutz -
Bundesinnungsverband des deutschen
Maler- und Lackiererhandwerks,
Solmsstraße 4,
60486 Frankfurt am Main

§ 34
Durchführung des Vertrages

1. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, sich für die Durchführung dieses Vertrages einzusetzen.
2. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen.
3. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Vertrages verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich in Verhandlungen einzutreten. Ist eine Einigung nicht zu erzielen, so kann jede der Tarifvertragsparteien die zentrale Schiedskommission nach Abschnitt III Nr. 2 des Tarifvertrages über ein Schieds- und Schlichtungsabkommen für das Maler- und Lackiererhandwerk vom 10. August 1971 anrufen.
4. Die Zusatzversorgungskasse hat nach Maßgabe ihrer Satzung und der Versicherungsbedingungen die Zusagen nach dem Betriebsrentengesetz, die Fahrzeug- und Metalllackierbetriebe durch Anmeldung von Arbeitnehmern zur Zusatzversorgungskasse begründen, durchzuführen.

§ 35
**In-Kraft-Treten, Übergangsbestimmungen
und Laufdauer**

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2024 in Kraft. Die nach dem Tarifvertrag über eine zusätzliche Altersversorgung im Maler- und Lackiererhandwerk (TZA Maler-Lackierer) vom 23. November 2005 in der Fassung vom 23. März 2013 begründeten Rechte und Pflichten gelten für Fahrzeug- und Metalllackierbetriebe und deren Beschäftigte, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages bereits am ZVK-Verfahren teilnehmen, fort.
2. In Versorgungsfällen, die vor dem 1. Januar 2006 eintreten, werden für Rentenbezugszeiten bis zum 31. Dezember 2005 Grund- und Ergänzungsbeihilfen auf der Grundlage der beiden zum 31. Dezember 2005 endenden Tarifverträge geleistet. Für Rentenbezugszeiten ab 1. Januar 2006 werden die laufenden Beihilfeleistungen nach Maßgabe der Bestimmungen in den §§ 17, 19 und 21 des Tarifvertrages TZA Maler-Lackierer vom 23. November 2005, ab 1. Januar 2020 aufgrund des Tarifvertrages in der Fassung vom 23. Oktober 2019 und ab 1. Januar 2023 aufgrund des Tarifvertrages in der Fassung vom 8. November 2022 neu festgesetzt und gezahlt.
3. Die Bestimmungen der §§ 20 bis 22 verlieren mit Ablauf des 31. Dezember 2025 ihre Gültigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Im Übrigen kann dieser Tarifvertrag mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende, erstmalig zum 31. Dezember 2025, gekündigt werden.

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

Tarifvertrag

über die Maler- und Lackierer-Rente vom 09. April 2002

Zwischen dem

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

und der

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

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

Präambel

Zur Sicherung des Lebensstandards im Alter wird für die Beschäftigten des Maler- und Lackiererhandwerks eine persönliche, kapitalgedeckte, beitragsorientierte Zusatzrente ab 01. Mai 2002 eingeführt.

Mit diesem Tarifvertrag soll insbesondere die Möglichkeit angeboten werden, durch Entgeltumwandlung auf der Grundlage des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) eine wertgleiche betriebliche Altersvorsorge zu erzielen. Dabei werden vor allem die Möglichkeiten des neuen Altersvermögensgesetzes (AVmG) für einen steuer- und sozialversicherungsfreien Aufbau von Betriebsrenten eröffnet, insb. auch über die Zusatzversorgungskasse des Maler- und Lackiererhandwerks als Pensionskasse. Die Tarifvertragsparteien nutzen die gesetzlichen Gestaltungsmöglichkeiten, um möglichst attraktive Anreize für Arbeitnehmer und -geber zu schaffen, die die persönliche Altersvorsorge der Beschäftigten durch die Zusatzrente fördern.

§ 1

Geltungsbereich

(1) Räumlicher Geltungsbereich

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (außer Saarland)

(2) Betrieblicher Geltungsbereich

Betriebe, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk (RTV) in der jeweils geltenden Fassung fallen.

(3) Persönlicher Geltungsbereich:

Erfasst werden

1. Gewerbliche Arbeitnehmer
2. Angestellte
3. Gewerbliche und kaufmännische Auszubildende (Lehrlinge),

die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

Ausgenommen sind leitende Angestellte und andere unter § 5 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) fallende Personen.

§ 2

Maler- und Lackierer-Rente

(1) Zum Aufbau einer persönlichen Zusatzrente für den Arbeitnehmer führt der Arbeitgeber eine betriebliche Altersvorsorge (§1 BetrAVG) nach Maßgabe dieses Tarifvertrages durch. Als Bausteine zur Finanzierung können verwendet werden:

- a) 24 Stunden jährlich aus dem im Betrieb vorhandenen Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers nach § 9 RTV,
- b) 2 Stunden des monatlichen Entgelts, wenn kein Arbeitszeitkonto besteht,
- c) die Arbeitgeberzulage der Vermögenswirksamen Leistungen (VWL) in Höhe von monatlich 26,59 € für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte, für Auszubildende in Höhe von 6,65 €, wenn zugleich auf den Anspruch zu den Vermögenswirksamen Leistungen in der tariflich geltenden Höhe verzichtet wird,
- d) Weihnachtsgeld/Jahressondervergütungen,
- e) zusätzliches Urlaubsgeld,
- f) Sonder- bzw. Einmalzahlungen des Arbeitgebers,
- g) weiteres laufendes Entgelt, sofern der Arbeitnehmer eine zusätzliche Entgeltumwandlung verlangt,

wenn dadurch im Kalenderjahr ein Betrag in Höhe von 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht überschritten wird.

(2) Als Grundbausteine für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte sind die Umwandlung von 24 Stunden aus dem Arbeitszeitkonto bzw. von 2 Stunden des monatlichen Entgelts und die Vermögenswirksamen Leistungen vorgesehen. Dabei vereinbaren Arbeitnehmer und Arbeitgeber einvernehmlich die Nutzung und den Umfang der Bausteine. Im übrigen können die Arbeitnehmer die Bausteine frei wählen.

(3) Die Regelungen dieses Tarifvertrages gelten grundsätzlich auch für Teilzeitbeschäftigte; geringfügig Beschäftigte können mit dem Arbeitgeber eine Anwendung der Regelungen dieses Tarifvertrages vereinbaren.

Ist die vereinbarte Arbeitszeit geringer als die tarifliche Arbeitszeit, so mindert sich der Anspruch auf die Arbeitgeberzulage zu den Vermögenswirksamen Leistungen im Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit.

(4) Arbeitnehmer, die vor dem Jahr 1949 geboren sind, können selbst entscheiden, ob sie von den Regelungen zur Zusatzrente Gebrauch machen.

§ 3

Arbeitgeberzuschuss

(1) Der Arbeitgeber stockt den nach § 2 vorgesehenen Altersvorsorgebetrag aus den Bausteinen um einen Arbeitgeberzuschuss von 12 % auf, soweit die Einzahlung des Altersvorsorgebetrags nach den gesetzlichen Bestimmungen durch den Arbeitgeber steuerfrei und beitragsfrei zur Sozialversicherung erfolgt. Die steuer- und sozialversicherungsfreie Einzahlung ist z. B. möglich bei der Zusatzversorgungskasse (ZVK) des Maler- und Lackiererhandwerks, anderen Pensionskassen oder Pensionsfonds.

(2) Die auf den Altersvorsorgebetrag nach § 2 entfallenden Arbeitgeberbeiträge zu den tariflichen Sozialkassen des Maler- und Lackiererhandwerks (z. Zt. 18 %) werden auf dem persönlichen Vorsorgekonto bei der ZVK gutgeschrieben, soweit die Einzahlung zur Zusatzrente dort erfolgt.

§ 4

Durchführungswege

(1) Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung der Arbeitnehmer erfolgt grundsätzlich über die Zusatzversorgungskasse (ZVK) des Maler- und Lackiererhandwerks. Hier wird für den Versicherten ein persönliches Vorsorgekonto geführt.

(2) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können einzelvertraglich vereinbaren, dass anstelle der ZVK ein anderer Versorgungsträger gewählt wird, sofern dieser einen gesetzlich vorgesehenen Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge (§ 1 BetrAVG) anbietet.

§ 5

Verfahren

(1) Die erstmalige Festlegung oder Änderung des Umfangs der Nutzung der Bausteine für die Maler- und Lackiererrrente nach § 2 muss rechtzeitig vor der Fälligkeit umzuwandelnde Entgelte erfolgen, eine nachträgliche Umwandlung bereits fällig gewordener Entgelte ist aufgrund gesetzlicher Regelung nicht zulässig.

(2) Der Betrag aus den Bausteinen nach § 2 (zzgl. 12 % Arbeitgeberzuschuss im Falle steuer- und sozialversicherungsfreier Einzahlung) ist grundsätzlich jeweils im Folgemonat an den Versorgungsträger abzuführen. Alternativ ist möglich:

- bei den Bausteinen Zusätzliches Urlaubsgeld, Weihnachtzuwendung/Jahressondervergütung bzw. sonstige Sonder- und Einmalzahlungen: jeweils Einmalzahlungen entsprechend den Fälligkeiten der umzuwandelnde Entgelte;
- beim Baustein Arbeitszeitkonto: eine Einmalzahlung (24 Stundenlöhne) im Folgemonat nach Entnahme aus dem Arbeitszeitkonto; ebenso ist eine Entnahme/ Einzahlung in zwei gleichen Teilen (2 x 12 Stunden) zulässig.

(3) Der Betrag für die Altersvorsorge ist in der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung auszuweisen.

(4) Bei einem ruhenden Arbeitsverhältnis über mehrere Monate, wie z. B. während der gesetzlichen Dienstpflicht, erfolgt die Weiterzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen (§ 14 a ArbPISchG), der Arbeitgeber erfüllt dabei seine Verpflichtung zur Beitragsweiterzahlung auch, wenn er durch eine Vereinbarung mit dem Versorgungsträger seinen Erstattungsanspruch nach § 14 a ArbPISchG an den Versorgungsträger abgetreten hat. In anderen Fällen, z. B. Erziehungsurlaub, ruht die Beitragszahlung durch den Arbeitgeber.

(5) Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Betrieb aus und bestehen Unterschiede zwischen bereits eingezahltem Geldbetrag für die Zusatzrente und vorgesehenem Altersvorsorgebetrag bzw. Stand des Arbeitszeitkontos, werden diese mit der abschließenden Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung jeweils ausgeglichen.

(6) In allen nach § 1 BetrAVG zulässigen Formen der betrieblichen Altersvorsorge ist dem Arbeitnehmer von dem Versorgungsträger eine jährliche Bescheinigung über Stand und Entwicklung seines Altersvorsorgevermögens (Angaben im Sinne § 92 Nr. 1, 4 und 5 EStG) zu erteilen.

§ 6

Unverfallbarkeit

(1) Von dem Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage an bleibt dem Arbeitnehmer, der vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis ausscheidet, die jeweils erreichte Anwartschaft auf die versprochene Versorgungsleistung erhalten, einschließlich der entstandenen Überschussanteile, ohne dass die in § 1 b Abs. 1 BetrAVG genannten Unverfallbarkeitsvoraussetzungen erfüllt sein müssen (sofortige Unverfallbarkeit).

(2) Die Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft auf Versorgungsleistungen erfolgt bei der Durchführung in der ZVK, einer anderen Pensionskasse, eines Pensionsfonds oder einer Direktversicherung auf der Grundlage sämtlicher bis zum Ausscheiden des Arbeitnehmers für ihn verwendeten Beiträge zuzüglich der auf diese entfallenden Überschussanteile. In den Durchführungswegen Unterstützungskasse und unmittelbare Versorgung (Direktzusage) findet die gesetzliche Regelung nach § 2 Abs. 5 a BetrAVG Anwendung.

§ 7

Anpassung der Versorgungsleistungen

In allen nach § 1 BetrAVG zulässigen Formen der betrieblichen Altersvorsorge mit Ausnahme der unmittelbaren Versorgungszusage und der Unterstützungskasse, wenn diese nicht kongruent rückgedeckt ist, sind sämtliche Überschussanteile vom Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage an ausschließlich zur Erhöhung der Versorgungszusage zu verwenden. Werden in diesen Fällen die Überschussanteile nach Maßgabe des Satzes 1 verwendet, findet § 16 BetrAVG keine Anwendung.

§ 8

Beginn des Leistungsbezuges der Maler- und Lackierer-Rente

(1) Die Zusatzrente, deren Höhe sich versicherungsmathematisch errechnet, wird grundsätzlich mit Bezug einer Altersrente aus der gesetzlichen Sozialversicherung geleistet; einen späteren Rentenbezug kann der Versicherte wählen.

(2) Die Leistung wird grundsätzlich als monatliche, lebenslange Rentenzahlung erbracht.

Abfindungen nach § 3 BetrAVG und Rentenzahlungen, in denen mehr als drei Monatsrenten zusammengefasst werden, sind ausgeschlossen.

§ 9

Betriebsrentengesetz

(1) Die §§ 1 a, 2 und 3 BetrAVG finden keine Anwendung.

(2) In den Verweisungen des § 4 BetrAVG treten an die Stelle der §§ 2 und 3 Abs. 2 BetrAVG § 6 dieses Tarifvertrages und an die Stelle des § 16 BetrAVG § 7 Satz 1 dieses Tarifvertrages.

(3) Für tarifliche Entgeltansprüche, die für die Bausteine der Zusatzrente (§ 2) genutzt werden, besteht eine Tariföffnung nach § 17 Abs. 5 BetrAVG; im übrigen ist diese ausgeschlossen.

§ 10

Verjährung

(1) Die Ansprüche nach diesem Tarifvertrag verjähren in zwei Jahren. Die Verjährungsfrist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf die jeweilige Leistung entstanden ist.

(2) Die Bestimmungen der Ausschlussfristen des jeweiligen Rahmentarifvertrages für das Maler- und Lackiererhandwerk gelten nicht für Ansprüche aus diesem Tarifvertrag.

Frankfurt am Main, den 09. April 2002

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

§ 11

Abtretung und Beleihung

Eine Abtretung oder Beleihung des Bezugsrechts ist ausgeschlossen.

§ 12

Pflichten der Tarifvertragsparteien

(1) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, ihren Einfluss zur Durchführung des Vertrages einzusetzen. Für die Behandlung von Streitigkeiten über die Auslegung dieses Tarifvertrages zwischen den Tarifvertragsparteien gilt das nach § 51 RTV vereinbarte Schlichtungs- und Schiedsabkommen.

(2) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich nach Kündigung dieses Tarifvertrages unverzüglich in Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag einzutreten.

§ 13

In-Kraft-Treten und Laufdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Mai 2002 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende des Kalenderjahres, erstmals zum 31. Dezember 2008 gekündigt werden.

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

Protokollnotiz

vom 09. April 2002

Zwischen dem

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

und der

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

wird zu dem

Tarifvertrag über die Maler- und Lackierer-Rente vom 09. April 2002

folgende Protokollnotiz abgeschlossen:

1. Zu § 5 Abs. 2 und 5:

- a) Die Altersvorsorgebeträge, die durch Stundenentnahme aus dem Arbeitszeitkonto nach § 9 RTV finanziert werden, unterfallen dem Insolvenzschutz für Arbeitszeitkontoguthaben nach § 9 Nr. 8 RTV.
- b) Die Ober- und Untergrenze für den Stand des Arbeitszeitkontos (§ 9 Nr. 3 RTV) wird durch die Nutzung für die Zusatzrente nicht berührt.
- c) Bei Kündigung wegen schlechter Witterung (§ 46 RTV) gilt:
 - Bei Nutzung des Bausteins Arbeitszeitkonto und monatlicher Einzahlungsweise kann, soweit die regelmäßige Zahlungen nicht während der Zeit der witterungsbedingten Kündigung vom Arbeitgeber fortgeführt wurden, der Arbeitnehmer verlangen, daß die ggf. fehlenden Stunden nach der Wiedereinstellung zusätzlich aus dem Arbeitszeitkonto entnommen und vom Arbeitgeber eingezahlt werden.

- Bei Nutzung des Bausteins 2 Stunden monatliches Entgelt ist dem Arbeitnehmer nach Wiedereinstellung die Möglichkeit einzuräumen, die durch die Ausfallzeit ggf. fehlenden Stunden an 24 Stunden jährlich durch eine erhöhte Entgeltumwandlung laufender Stunden aufzubringen.

2. Zu § 9 Abs. 3:

Für Entgeltumwandlungen, die in der Zeit nach dem 29. Juni 2001 bis zum 01. Mai 2002 vereinbart wurden, gilt eine Tariföffnung, sofern ein nach dem Tarifvertrag über die Zusatzrente zulässiger Durchführungsweg und Versorgungsträger vereinbart wurde und bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 die Vereinbarung bis spätestens 01. August 2002 den Regelungen dieses Tarifvertrages angepasst wird.

Frankfurt am Main, den 09. April 2002

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

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



Gemeinnützige Urlaubskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk e.V.
Zusatzversorgungskasse des Maler- und Lackiererhandwerks VVaG
Gustav-Stresemann-Ring 7
65189 Wiesbaden
Fon 0611 7630-0 / Fax 0611 7630-298
www.malerkasse.de

Gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien:



Bundesverband Farbe Gestaltung Bautenschutz –
Bundesinnungsverband des deutschen Maler- und
Lackiererhandwerks und seine Landesverbände
Solmsstraße 4
60486 Frankfurt am Main
www.farbe.de



Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt
Olof-Palme-Straße 19
60439 Frankfurt am Main
www.igbau.de