



Tarfbereich	Maler- und Lackiererhandwerk des Saarlandes		
Tarifvertragsparteien	Maler- und Lackierer-Innung des Saarlandes und die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand		
Fachlicher Geltungsbereich	alle Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen des Maler- und Lackiererhandwerks sowie selbständige Betriebsabteilungen in fachfremden Betrieben		
Laufzeit des Rahmentarifvertrages	gültig ab 01.01.2008 – kündbar zum 31.12.2009		
Laufzeit des Lohn tarifvertrages	gültig ab 01.04.2014 - kündbar zum 31.06.2016		
Differenzierung der Lohn tabelle nach			
- Lebensalter:	ja (jugendliche Arbeitnehmer ohne Ausbildung)		
- Beschäftigungsdauer:	nein		
- Tätigkeit:	ja		
Bemerkungen:	<ul style="list-style-type: none"> - der Rahmentarifvertrag ist allgemeinverbindlich - der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen für gewerbliche Arbeitnehmer ist allgemeinverbindlich - der Tarifvertrag zur Regelung eines Mindestlohnes ist bis zum 31.05.2022 für allgemeinverbindlich erklärt worden - der Tarifvertrag über die Ausbildungsvergütung ist allgemeinverbindlich - es gibt keine Tarifvereinbarungen für Angestellte 		
Höhe der Löhne	ab 01.07.2015	01.05.2021	
Unterste Lohngruppe ab:	10,00 €/brutto/Std.	11,40 €/brutto/Std.	
Höchste Lohngruppe ab:	18,31 €/brutto/Std.		
Einstiegsentgelt nach der Ausbildung:	ab 01.07.2015		
	13,73 €/brutto/Std.		
Wöchentliche Regelarbeitszeit	40 Stunden		
Mindestlohn			
- Mindestlohn 1			
für „ungelernte Arbeitnehmer“:			
ab 01.05.2016		10,10 €/brutto/Std.	
ab 01.05.2017		10,35 €/brutto/Std.	
ab 01.05.2018		10,60 €/brutto/Std.	
ab 01.05.2019		10,85 €/brutto/Std.	
ab 01.05.2020		11,10 €/brutto/Std.	
ab 01.05.2021		11,40 €/brutto/Std.	



- Mindestlohn 2		
für „gelernte Arbeitnehmer (Gesellen)“:		
ab 01.05.2016		13,10 €/brutto/Std.
ab 01.05.2017		13,10 €/brutto/Std.
ab 01.05.2018		13,30 €/brutto/Std.
ab 01.05.2020		13,50 €/brutto/Std.
ab 01.05.2021		13,80 €/brutto/Std.
Höhe der monatlichen Ausbildungsvergütung (allgemeinverbindlich erst ab 01.10.2014)		
		ab 01.08.2014
1. Ausbildungsjahr		485,00 €/brutto
2. Ausbildungsjahr		535,00 €/brutto
3. Ausbildungsjahr		670,00 €/brutto
Urlaubsdauer		
Arbeitnehmer über 18 Jahre	25 Arbeitstage	
Arbeitnehmer über 35 Jahre	28 Arbeitstage	
Arbeitnehmer über 45 Jahre	30 Arbeitstage	
zusätzliches Urlaubsgeld	15 % des Urlaubsentgelts	
Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld)		
Die Sondervergütung beträgt bei einer Betriebszugehörigkeit		
- von 6 bis 12 Monaten	245,00 €/brutto	
- von 12 bis 24 Monaten	330,00 €/brutto	
- von 24 bis 36 Monaten	400,00 €/brutto	
- von über 36 Monaten	455,00 €/brutto	
Auszubildende erhalten:		
- im 1. Ausbildungsjahr	100,00 €/brutto	
- im 2. Ausbildungsjahr	140,00 €/brutto	
- im 3. Ausbildungsjahr	180,00 €/brutto	
Vermögenswirksame Leistung	Bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mehr als 6 Monaten monatlich 26,59 €, Auszubildende 13,29 €.	



Kündigungsfristen	<ol style="list-style-type: none">1. Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits unter Einhaltung der nachfolgenden Kündigungsfristen im Wege der ordentlichen Kündigung aufgelöst werden: ununterbrochene Dauer des Arbeitsverhältnisses im demselben Betrieb bis 2 Wochen – 1 Werktag bis 6 Monate – 6 Werkstage über 6 Monate – 12 Werkstage2. Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt abweichend von Nr. 1 die Kündigungsfrist bei ununterbrochener Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers: von mindestens 5 Jahren - 1 Monat zum Monatsende von mindestens 10 Jahren - 3 Monate zum Monatsende von mindestens 15 Jahren - 4 Monate zum Monatsende von mindestens 20 Jahren - 5 Monate zum Monatsende
Ausschlussfristen	<ol style="list-style-type: none">1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 60 Kalendertagen nach der Fälligkeit, spätestens aber innerhalb von 40 Kalendertagen nach Ausscheiden aus dem Betrieb, schriftlich geltend gemacht werden. Besteht bei Ausscheiden des Arbeitnehmers ein Arbeitszeitguthaben, beträgt die Frist für dieses Arbeitszeitguthaben jedoch 6 Monate.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 Arbeitnehmers, 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.