

# **Allgemeinverbindlicherklärung von Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für das Maler- und Gipsergewerbe im Kanton Baselland vom 1. Januar 2019**

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft, gestützt auf Artikel 7 Absatz 2 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen<sup>1</sup>, beschliesst:

## **1. Gegenstand**

Die im Anhang wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für das Maler- und Gipsergewerbe im Kanton Baselland vom 1. Januar 2019 werden allgemeinverbindlich erklärt.

## **2. Geltungsbereich**

- 2.1. Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt im ganzen Gebiet des Kantons Basel-Landschaft.
- 2.2. Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für alle Betriebe und Betriebsteile (Arbeitgeber), die Maler- und Gipserarbeiten ausführen.
  - a) Malerarbeiten  
Als Malerarbeiten gelten: Auftragen von Anstrich-, Beschichtungs- und Strukturmaterialien sowie Aufziehen von Tapeten, Belägen und Geweben aller Art. Anbringen von fugenlosen Wand- und Bodenschichtungen, Verschönern und Erhalten von Bauten und Bauteilen, Einrichtungen und Gegenständen sowie Schützen gegen Witterungs- und andere Einflüsse.
  - b) Gipserarbeiten  
Als Gipserarbeiten gelten: Wand-, Decken- und Bodenkonstruktionen, Verkleidungen, Isolationen aller Art, Innen- und Aussenputze und Stukkaturen, Sanieren von Bauten und Schützen von Bauteilen sowie von Werkstücken gegen physikalische und chemische Einflüsse und gefährliche Werkstoffe.
- 2.3. Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für sämtliche Arbeitnehmenden der in Ziff. 2.2 hiervor aufgeführten Betriebe oder Betriebsteile, einschliesslich der Gruppenführer und Vorarbeiter, jedoch mit Ausnahme des kaufmännischen Personals und der Berufsangehörigen in höherer leitender Stellung, wie zum Beispiel Geschäftsführer. Für Maler- und Gipser-Lernende gelten folgende Bestimmungen des GAV: Art. 20.3.2 (Vollzugskostenbeiträge); Art. 28.2 (Ferien); Art. 31 (Feiertage); Art. 45.1 (Überkleider).
- 2.4. Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne (EntsG; SR 823.20) sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung (EntsV; SR 823.201) gelten auch für Arbeitgebende mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereiches gemäss Ziff. 2.1 hiervor, sowie für ihre Arbeitnehmenden, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen ist die Paritätische Kommission des GAV zuständig.

## **3. Auflagen**

---

<sup>1</sup> SR 221.215.311

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 20 GAV) und der Lastenausgleichsbeiträge (Art. 30, 33, 54 und 59 GAV) sind dem Kantonalen Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA Baselland) jährlich die Abrechnung über die vergangene Geschäftsperiode sowie das Budget für nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Den Abrechnungen ist jeweils der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den von der Direktion für Arbeit des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) aufgestellten Grundsätzen erfolgen und über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pendenter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungsdauer der Allgemeinverbindlichkeit fallen. Das KIGA Baselland kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

#### **4. Geltungsdauer**

Dieser Beschluss tritt nach der Genehmigung durch den Bund und der anschliessenden Veröffentlichung im Amtsblatt des Kantons Basel-Landschaft am 1. Tag des auf diese Veröffentlichung folgenden Monats in Kraft und gilt, unter Vorbehalt der Art. 17 und 18 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen, bis zum 31. Dezember 2021.

Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für das Maler- und Gipsergewerbe im Kanton Baselland  
vom 1. Januar 2019

abgeschlossen im Dezember 2018

zwischen dem  
Maler- und Gipserunternehmer-Verband Baselland  
*einerseits*

und

der Gewerkschaft Unia sowie der der Gewerkschaft Syna  
*anderseits*

## Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

### **Art. 7 Ausgleichskasse (Sozialausgleichsleistungen)**

(...)

7.6.1 Für den Lastenausgleich gemäss Art. 30, 33, 54 und 59 GAV haben die Arbeitgebenden einen Beitrag in der Höhe von 1,3 Prozent der AHV-pflichtigen Gesamtlohnsumme zu entrichten. Dieser Lastenausgleichssatz ist für alle Arbeitgebenden verbindlich, ungeachtet der Altersstruktur, Entlohnungsart und Militär-/Zivil-/Zivilschutz-Dienstleistungspflicht ihrer Belegschaft. Für die Beitragsberechnung gelten angebrochene Monate als volle Monate.

7.6.2 Die Geltendmachung von Leistungen an den Arbeitgebenden aus dem Lastenausgleich gemäss Art. 7.6.1 GAV erfolgt auf Antrag (...).

7.6.3 Dauert die betriebliche Unterstellung des Arbeitgebenden (...) weniger als ein Jahr, so besteht für jeden Beitragsmonat (angebrochene Monate gelten als volle Monate) gemäss Art. 7.6.1 GAV Anspruch auf ein Zwölftel der Leistungen gemäss Art. 7.6.2 GAV.

7.7.1 Zwecks Erhebung der Beiträge gemäss Art. 7.6.1 GAV und Art. 20 GAV (...) hat jeder Arbeitgebende (...) eine Liste aller im abgelaufenen Jahr (...) einschlägig unterstellten Arbeitnehmenden einzureichen mit Angabe von Name, Vorname, Geburtsdatum, Funktion, Wohnort und Brutto-Lohnsumme. Ist der Arbeitnehmende im abgelaufenen Jahr erst während des Jahres eingetreten oder vor Ablauf des Jahres ausgetreten, so ist zusätzlich das Eintritts- bzw. Austrittsdatum anzugeben. Auf Verlangen hat der Arbeitgebende (...) die endgültige Prämienabrechnung der AHV auszuhändigen.

(...)

### **Art. 14 Paritätische Kommission (PK)**

(...)

14.3 Die Paritätische Kommission hat insbesondere folgende Aufgaben und Kompetenzen:

a) die Auslegung des GAV (...);

(...)

c) den Entscheid über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebenden (...);

d) die Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen des GAV;

e) die Anordnung und Durchführung von Kontrollen über die Vertragseinhaltung (Lohnbuch-, Baustellenkontrollen, etc.);

f) die Beurteilung und Ahndung von Einzelverstössen, Ausfällung und Inkasso von Konventionalstrafen sowie die Überwälzung angefallener Kontroll- und Verfahrenskosten;

(...)

k) die Verwaltung und Verwendung der Vollzugskostenbeiträge;

(...)

(...)

**Art. 16 Vertragseinhaltung (Kontrollen)**

16.1 Die Kontrolleure des beauftragten Kontrollorgans sind befugt, Betriebe bzw. Betriebsteile zu betreten, die unter den betrieblichen Geltungsbereich (...) fallen. Der Arbeitgebende ist verpflichtet, ihnen Zutritt zum Betrieb bzw. zur Baustelle zu gewähren und sich gegenüber den Kontrolleuren auf Aufforderung hin auszuweisen.

16.2 Damit die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages kontrolliert werden kann, sind über alle lohnrelevanten Bestimmungen Aufzeichnungen (Arbeitszeitkontrolle, Lohnabrechnungen, Lohnauszahlungsbelege) zu führen. Die zu kontrollierenden Arbeitgebenden haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen auf Aufforderung hin innert 15 Tagen vollumfänglich vorzulegen und in geeigneter Form auszuhändigen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen, Arbeitsrapporte, Buchhaltung usw.

(...)

16.4 Ergeben die Kontrollen, dass die gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtungen verletzt worden sind, so werden die Kontroll- und Verfahrenskosten dem fehlbaren Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden vollumfänglich auferlegt.

16.5 (...) Kosten, die daraus entstehen, weil die ordnungsgemässe und insbesondere termingerechte Durchführung der Kontrolle vereitelt wird, werden in jedem Falle vollumfänglich in Rechnung gestellt.

16.6 Die Einzahlungen sind, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Bankkonto des Kontrollorganes zu leisten.

**Art. 17 Verstösse der Arbeitgebenden / Konventionalstrafen**

(...)

17.2 Die Paritätische Kommission kann Arbeitgebende und Arbeitnehmende, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen.

a. Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgebende und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des GAV abgehalten werden.

b. Sodann bemisst sich deren Höhe insbesondere nach folgenden Kriterien:

1. die prozentuale Höhe der von Arbeitgebenden ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen (...);
2. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes im Sinne von Art. 23 GAV;
3. einmalige oder mehrmalige Verletzungen der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
4. Schwere der Verletzungen der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
5. Grösse des Betriebes;

(...)

c. Bei Verletzung des Schwarzarbeitsverbotes gemäss Art. 23 GAV gelten pro Arbeitsstelle für den Arbeitgebenden bzw. Arbeitnehmenden eine maximale Konventionalstrafe von CHF 100'000.00 bzw. CHF 25'000.00. In besonders gravierenden Fällen kann von diesen Ansätzen nach oben abgewichen werden.

d. Bei Vorliegen besonderer rechtfertigender Umstände kann von einer Konventionalstrafe abgesehen werden, und die Paritätische Kommission kann dem Fehlbaren einen Verweis erteilen.

17.3 Die Einzahlungen sind, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Bankkonto des Kontrollorganes zu leisten.

17.4 Die Paritätische Kommission hat die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges zu verwenden. (...)

**Art. 20 Vollzugskostenbeiträge**

- 20.1 Zur Deckung der Kosten im Vollzug dieses Vertrages wird von allen (...) unterstellten Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden ein Beitrag erhoben. Der Beitrag darf ausschliesslich für folgende Aufgaben und den Ausgleich folgender Leistungen verwendet werden:
- Vollzug und die Durchsetzung des GAV;
  - zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und der Arbeitssicherheit sowie des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz;
  - für die Bezahlung von überbetrieblichen Kursen für Lernende im Maler- und Gipsergewerbe;
  - Entrichtung von Beiträgen an Arbeitnehmende zur Milderung einer nicht selbst verschuldeten Notlage.
- 20.2.1 Der Beitrag für die Arbeitgebenden beträgt 0,7 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme (...) der (...) unterstellten Arbeitnehmenden.
- (...)
- 20.3.1 Der Beitrag für die Arbeitnehmenden beträgt 0,7 Prozent des AHV-pflichtigen Lohnes (...). Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und ist in der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.
- 20.3.2 Die Lernenden im Maler- und Gipsergewerbe entrichten einen Beitrag von CHF 5.00 pro Monat.
- (...)
- 20.3.4 Der Arbeitgebende haftet (...) für die ordnungsgemässe Einzahlung der Beiträge, ungeachtet der Art und Weise, wie die Beiträge von den Arbeitnehmenden erhoben werden. Für nicht oder nicht richtig abgezogene und/oder abgerechnete Vollzugskostenbeiträge haftet der Arbeitgebende.
- (...)
- 20.7 Ein allfälliger Überschuss dieser Vollzugskostenbeiträge darf, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung dieses GAV, nur für Weiterbildung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie für soziale Zwecke der (...) unterstellten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden verwendet werden.

**Art. 21 Pflichten des Arbeitgebenden**

- (...)
- 21.2 Der Arbeitgebende erteilt dem Arbeitnehmenden klare Aufträge. Zum Schutze der Gesundheit einerseits und der klaren Regelung der Verantwortung andererseits berücksichtigt er Alter, Erfahrung, Ausbildung sowie die Stellung des Arbeitnehmenden im Betrieb.
- 21.3 Der Arbeitgebende trifft alle nötigen Massnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmenden.
- 21.4 Der Arbeitgebende gestaltet den Arbeitsablauf zweckmässig, um Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung des Arbeitnehmenden zu verhindern.
- 21.5 Arbeitgebende und Arbeitnehmende wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zusammen. Der Arbeitgebende informiert den Arbeitnehmenden über die Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.
- (...)
- 21.7 Der Arbeitgebende händigt dem Arbeitnehmenden rechtzeitig aus:
- das erforderliche Material;
  - die notwendigen Arbeitsunterlagen;
  - das geeignete und sich in gutem Zustand befindende Werkzeug. Dieses Werkzeug muss abgeschlossen gelagert werden können. Darüber wird ein Inventar aufgenommen und von beiden Parteien unterzeichnet.
- 21.8 Der Arbeitnehmende hat Gelegenheit, Werkzeug und Arbeitsplatz während der normalen Arbeitszeit in Ordnung zu bringen.

(...)

**Art. 22 Pflichten des Arbeitnehmenden**

- 22.1 Der Arbeitnehmende führt die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig aus. Er wahrt in guten Treuen die berechtigten Interessen seines Arbeitgebenden; er vermeidet ausserbetriebliche Aktivitäten, welche seine Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen.

- 22.2 Der Arbeitnehmende bedient und unterhält Maschinen, Arbeitsgeräte, Werkzeuge, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge fachgerecht. Das ihm zur Verfügung gestellte Material behandelt er sorgfältig. Er geht damit sparsam um.
- 22.3 Hat der Arbeitnehmende Maschinen, Werkzeuge und Fahrzeuge zu bedienen, über die er noch nicht instruiert worden ist, so bemüht er sich von sich aus um eine Instruktion.
- 22.4 Allfällige Schäden und besondere Vorkommnisse meldet der Arbeitnehmende unverzüglich seinem Arbeitgebenden.
- 22.5 Der Arbeitnehmende unterstützt den Arbeitgebenden in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.
- 22.6 Die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen wendet er gemäss Instruktionen richtig an.
- 22.7 Nach Beendigung einer Arbeit oder des Arbeitsverhältnisses gibt der Arbeitnehmende dem Arbeitgebenden die Arbeitsunterlagen sofort zurück.

(...)

- 22.9 Der Arbeitnehmende befolgt die Anweisungen seines Arbeitgebenden über die Ausführung der Arbeit in guten Treuen. Insbesondere:
- a) erstellt der Arbeitnehmende die vorgeschriebenen Arbeitsrapporte sorgfältig und liefert sie pünktlich ab;
  - b) benimmt der Arbeitnehmende sich gegenüber jedermann, mit dem der Arbeitnehmende in Ausübung seines Berufes in Verkehr tritt, korrekt. Der Arbeitnehmende unterlässt jede Handlung, die den Arbeitgebenden schädigen oder Anlass zu Reklamationen geben könnte;
  - c) unterlässt der Arbeitnehmende das Rauchen und den Genuss alkoholischer Getränke während der Arbeitszeit auf Verlangen des Arbeitgebenden;
  - d) benachrichtigt der Arbeitnehmende den Arbeitgebenden oder dessen Stellvertreter unverzüglich bei Arbeitsverhinderung;
  - e) schenkt der Arbeitnehmende der Ausbildung der ihm anvertrauten Lernenden besondere Aufmerksamkeit.

(...)

### **Art. 23 Verbot und Bekämpfung von Schwarzarbeit**

- 23.1 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmende – entgeltlich oder unentgeltlich – keine Berufsarbeit für Dritte (Schwarzarbeit) leisten; auch nicht während der Freizeit oder in den Ferien. Das Verbot gilt für jede Berufsarbeit, die für Dritte ausgeführt wird.

(...)

- 23.3 Es ist den Arbeitgebenden untersagt, Schwarzarbeit ausführen zu lassen, zu tolerieren, zu begünstigen oder das Material hierzu zu liefern. (...).

- 23.4.1 Es ist den Arbeitgebenden untersagt, Arbeiten im Rahmen der nachfolgend definierten Scheinselbständigkeit ausführen zu lassen. Als scheinselbständig gelten erwerbstätige Personen, die aufgrund der tatsächlichen und rechtlichen Ausgestaltung des Vertrages Arbeit auf Zeit bei rechtlicher Unterordnung leisten, jedoch als Selbständigerwerbende auftreten.

- 23.4.2 Bei der Beurteilung der Frage, ob Scheinselbständigkeit vorliegt, kann insbesondere auf folgende Kriterien abgestellt werden:

- Die betroffene Person beschäftigt im Rahmen der fraglichen Tätigkeit keine Arbeitnehmenden.
- Sie ist regelmässig und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig.
- Der Arbeitgebende oder ein vergleichbarer Arbeitgebender lässt entsprechende Tätigkeiten regelmässig durch von ihm beschäftigte Arbeitnehmende verrichten.
- Die betroffene Person tritt nicht unternehmerisch am Markt auf.
- Die Tätigkeit entspricht dem äusseren Erscheinungsbild nach der Tätigkeit, die der Mitarbeitende für denselben Auftraggeber zuvor als Arbeitnehmender ausgeübt hat.

23.5 Hat ein Arbeitnehmender auf Grund einer gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmung Anspruch auf versicherte Leistungen gemäss dem vorliegenden GAV und versäumt es der Arbeitgebende absichtlich oder fahrlässig, diese Versicherung abzuschliessen, bzw. bei Bestehen einer Versicherung, den Arbeitnehmenden rechtzeitig anzumelden, so hat er für die dem Arbeitnehmenden dadurch vorenthaltenen bzw. ungenügenden Leistungen vollumfänglich einzustehen.

(...)

#### **Art. 24 Arbeitszeit**

24.1 Die Jahresarbeitszeit beträgt brutto 2'148 Stunden pro Kalenderjahr (inkl. Ferien, Feiertage usw.).

24.2 Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertagen usw.) werden folgende durchschnittliche Arbeitszeiten als Berechnungsbasis angewandt:

| täglich      | monatlich   | pro Jahr      |
|--------------|-------------|---------------|
| 8.25 Stunden | 179 Stunden | 2'148 Stunden |

(...)

24.4 Die wöchentliche Arbeitszeit kann je nach Arbeitsanfall, Licht- und Witterungsverhältnissen, Sommer- oder Winterzeit innerhalb einer Bandbreite von minimal 35 Stunden und maximal 47.5 Stunden variieren. Der Arbeitgebende legt nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmenden unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse die wöchentliche bzw. tägliche Arbeitszeit in Beachtung der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen fest. Die Festsetzung kann auch team- oder objektbezogen unterschiedlich erfolgen. Sinngemäss wird die Kompensation der Arbeitszeitschwankungen geregelt.

24.5 Die Jahres-Netto-Sollstunden werden wie folgt berechnet: Jahresarbeitszeit minus lohnzahlungspflichtige Absenzen gemäss Art. 24.6 GAV.

24.6 Lohnzahlungspflichtig und von der Jahresarbeitszeit abzuziehen sind:

- Ferien gemäss Art. 28 GAV;
- Feiertage, die auf einen Werktag fallen, gemäss Art. 31 GAV;
- Unumgängliche Absenzen gemäss Art. 33.1 GAV;
- Absenzen wegen Krankheit gemäss Art. 51 GAV;
- Absenzen wegen Unfall;
- Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst gemäss Art. 53 GAV;
- Absenzen wegen Schwangerschaft gemäss Art. 55 GAV;
- Kurzarbeit und Schlechtwetterausfälle.

24.7 Alle Absenzen, welche nicht in Art. 24.6 GAV aufgeführt sind, gelten als vom Arbeitnehmenden verursachte Fehlstunden. Werden solche Fehlstunden vor- oder nachgeholt, so gelten sie in keinem Fall als Überstunden. Sie werden im Verhältnis 1:1 ausgeglichen.

(...)

24.9.1 Als Arbeitstage gelten alle Werktage von Montag bis Freitag (Fünftageweche). An Samstagen wird nicht gearbeitet. In dringenden, begründeten Einzelfällen besteht die Möglichkeit, auf schriftliche Genehmigung durch die Paritätische Kommission hin ausnahmsweise an Samstagen zu arbeiten.

24.9.2 Für Arbeit an Samstagen ist den eingesetzten Arbeitnehmenden ein Lohnzuschlag von 50% zu gewähren.

(...)

24.10 Über die Arbeitsstunden ist im Betrieb genau Buch zu führen. Für diesen Zweck stellt die Paritätische Kommission spezielle Formulare zur Verfügung. Der Arbeitnehmende hat jederzeit Anspruch auf Einsichtnahme in die Arbeitszeitkontrolle. Auf Antrag hat der Arbeitnehmende Anspruch auf eine schriftliche Zwischenabrechnung.

#### **Art. 25 Verspätung, Unterbruch, Arbeitsweg**

(...)

### 25.3 Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit

Der Arbeitnehmende hat die ausgefallene Arbeitszeit auf Verlangen des Arbeitgebenden nachzuholen, falls er die Arbeit

- a) selbstverschuldet zu spät antritt;
- b) unbegründet unterbricht;
- c) vorzeitig verlässt.

25.4 Wird die Arbeitszeit nicht nachgeholt, kann der Arbeitgebende einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.

25.5 Unterbruch der täglichen Arbeit

Für die Mittagsverpflegung wird die Arbeit während mindestens einer halben Stunde unterbrochen. Diese halbe Stunde ist unbezahlt.

25.6 Für die Nachtverpflegung bei Nachtarbeit gemäss Art. 42.1 GAV wird die Arbeit eine Stunde unterbrochen. Diese Stunde ist bezahlt.

25.7 Die Arbeitszeit kann durch eine unbezahlte Pause unterbrochen werden. Zeitpunkt und Dauer der Pause legt der Arbeitgebende mit dem Arbeitnehmenden einvernehmlich fest. Die Pausenzeiten gelten nicht als Arbeitszeit, das heisst, sie sind nicht bezahlt.

### **Art. 26 Vorholzeit**

26.1 Kann der Arbeitnehmende infolge Krankheit, Unfall oder obligatorischem Militärdienst vorgeholte Arbeitszeit nicht einziehen, so kann der Arbeitnehmende dieselbe nach Absprache mit dem Arbeitgebenden nachträglich beanspruchen.

### **Art. 27 Überstundenarbeit**

(...)

27.2 Überstundenarbeit ist primär durch Freizeit gleicher Dauer bis Ende März des Folgejahres auszugleichen. Ist eine Kompensation bis Ende März des Folgejahres nicht möglich, ist bei der Auszahlung ein Lohnzuschlag von 25 Prozent zu gewähren.

27.3 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind primär durch Freizeit gleicher Dauer mit Zeitzuschlag bis Ende März des Folgejahres auszugleichen. Ist eine Kompensation bei Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit nicht möglich, ist bei der Auszahlung ein Lohnzuschlag gemäss Art. 42.1 GAV auszuzahlen.

### **Art. 28 Ferien**

28.1 Die Dauer der Ferien beträgt:

- 28.1.1 - 23 Arbeitstage ab erreichtem 20. Altersjahr;
- 28.1.2 - 28 Arbeitstage ab erreichtem 50. Altersjahr;
- 28.1.3 - 33 Arbeitstage ab erreichtem 58. Altersjahr.

28.2 Für jugendliche Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Altersjahr sowie für Lernende beträgt die Feriendauer 25 Arbeitstage.

28.3 Massgebend für die Berechnung der Feriendauer ist die Anzahl der Altersjahre, die der Arbeitnehmende im Kalenderjahr erreicht, in dem die Ferien gewährt werden.

(...)

### **Art. 29 Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn**

(...)

29.4 Der Zeitpunkt des Ferienbezuges ist frühzeitig zwischen Arbeitgebendem und Arbeitnehmendem zu vereinbaren, unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse und der gerechtfertigten Wünsche des Arbeitnehmenden. Werden Betriebsferien durchgeführt, so sind die Ferien während dieser Zeit einzuziehen. Die vierte Ferienwoche (5 Arbeitstage) ist über die Zeit Weihnacht/Neujahr und die fünfte und sechste Ferienwoche (je 5 Arbeitstage) sind während der Winterarbeitszeit zu beziehen, wobei der genaue Zeitpunkt durch den Arbeitgebenden festgelegt wird. Der Arbeitgebende kann, sofern betriebliche Gründe es rechtfertigen, die vierte Ferienwoche in den Dezember des laufenden Jahres vor- oder in den Januar des folgenden Jahres nachverlegen.

(...)



- Art. 30 Lastenausgleich für Ferienanspruch von älteren Arbeitnehmenden**  
 30.1 Zur Verhinderung einer Diskriminierung (Nicht-Anstellung bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses) von älteren Arbeitnehmenden, welche gemäss Art. 28.1.2 oder Art. 28.1.3 GAV einen erhöhten Ferienanspruch haben, findet zur Sicherstellung der Lohnansprüche für diesen erhöhten Ferienanspruch ein Lastenausgleich (...) statt.
- Art. 31 Feiertage**  
 31.1 Lohnberechtigt sind die folgenden neun Feiertage im Jahr, sofern diese auf einen Werktag fallen:  
 - Neujahr; Karfreitag; Ostermontag; 1. Mai; Auffahrt; Pfingstmontag; 1. August (Bundesfeiertag); Weihnachten (25. Dezember); Stephanstag (26. Dezember)
- Art. 32 Kompensation von Feiertagen**  
 32.1 Feiertage, die in die Ferien fallen, werden zusätzlich kompensiert.  
 32.2 Feiertage die während Krankheit, Unfall oder Militärdienst anfallen, können nicht kompensiert werden.
- Art. 33 Absenzenregelung und -entschädigung sowie Lastenausgleich**  
 33.1 Der Arbeitnehmende hat, sofern die erwähnten Ereignisse auf effektive Arbeitstage fallen, Anspruch auf folgende zum vollen Lohn (Grundlohn) bezahlte Freitage:  
 a) bei Heirat des Arbeitnehmenden 3 Tage  
 b) bei Heirat eines Kindes, zur Teilnahme an der Trauung, sofern diese auf einen Arbeitstag fällt 1 Tag  
 c) bei Geburt eines Kindes des Arbeitnehmenden 3 Tage  
 d) bei Tod des Ehegatten, eines Kindes oder von Eltern 3 Tage  
 e) bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegersohn, Schwiegertochter oder eines Geschwisters,  
     - sofern sie in Hausgemeinschaft gelebt haben 3 Tage  
     - wenn sie nicht in Hausgemeinschaft gelebt haben 1 Tag  
 f) bei Vorprüfung zur Rekrutierung 1 Tag  
 g) bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushaltes, sofern dieser auf einen Arbeitstag fällt und kein Arbeitgebendenwechsel damit verbunden ist, höchstens ein Mal innerhalb von 3 Jahren 1 Tag  
 h) zur Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder, für die eine gesetzliche Betreuungspflicht besteht und soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann bis 3 Tage  
 33.2 Zur Sicherstellung der Lohnansprüche der Arbeitnehmenden gemäss Art. 33.1 GAV findet ein Lastenausgleich (...) statt.
- Art. 35 Leistungslohn**  
 35.1 Der Bruttolohn soll dem Arbeitsplatz, der Persönlichkeit und der Leistung des Arbeitnehmenden entsprechen.  
 (...)
- Art. 36 Akkordlohnverbot**  
 36.1 Es ist den Arbeitgebenden untersagt, ihre Arbeitnehmenden nach dem System des Akkord- oder Stücklohnes (Leistungslohn nach Ausmass des Werkes) zu entlohnen.  
 (...)
- Art. 37 Arbeitsstunden-Abrechnung**  
 37.1 Jeder Arbeitnehmende hat per Ende eines jeden Quartals (31. März, 30. Juni, 30. September) Anspruch auf eine Stundenabrechnung und per Ende Jahr auf eine Schlussabrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden.  
 37.2 Bei Austritt des Arbeitnehmenden während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar des laufenden Jahres bis zum Austritt erstellt.  
 37.3 Sofern die Schlussabrechnung für den Arbeitnehmenden durch sein Verschulden ein Stunden-Minus aufzeigt, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden, ansonsten ein Lohnabzug vorgenommen werden kann.  
 37.4 Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebenden entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmenden nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des

- Arbeitgebenden (Annahmeverzug).
- Art. 38 Mindestlöhne**  
(...)
- 38.2 Die Mindestlöhne werden im Anhang 5 GAV festgelegt. Für die Berechnung der Altersjahre gilt die Anzahl Jahre, die der Arbeitnehmende am 1. Januar des Kalenderjahres zurückgelegt hat, in welchem der Mindestlohn gilt.
- 38.3 Für Arbeitnehmende mit verminderter Leistungsfähigkeit können besondere Vereinbarungen getroffen werden. Diese besonderen Vereinbarungen sind der Paritätischen Kommission zur Genehmigung zu unterbreiten. Jede Vereinbarung über Unterschreitung der Mindestlöhne wird erst rechtswirksam nach schriftlicher Information der Paritätischen Kommission.
- 38.4 Arbeitnehmendenkategorien
- a) Maler-Vorarbeiter / Baustellenleiter  
Als Maler-Vorarbeiter / Baustellenleiter werden alle Arbeitnehmenden bezeichnet und/oder entsprechend eingestuft, welche eine anerkannte Vorarbeiterschule SMGV oder den Lehrgang zum Baustellenleiter mit Erfolg absolviert haben und die vom Arbeitgebenden als solche anerkannt und eingesetzt sind. Bisher vom Arbeitgebenden eingesetzte Vorarbeiter / Baustellenleiter behalten diesen Status.
- b) Gelernte, berufstüchtige Maler  
Als gelernte, berufstüchtige Maler gelten sämtliche Arbeitnehmenden, die gemäss Art. 38 des Bundesgesetzes über die Berufsbildung (SR 412.10) das Qualifikationsverfahren / die Lehrabschlussprüfung als Maler bestanden haben und im Besitz des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses sind. Arbeitnehmende mit anderen Lehrabschlüssen gelten nicht automatisch als gelernte Maler. Für gelernte, berufstüchtige Maler im 1., im 2. und im 3. Jahr nach der Berufslehre gelten tiefere Mindestlöhne.
- c) Maler-Hilfsarbeiter / umgeschulte Hilfsmaler nach vollendetem 19. Altersjahr  
Als Maler-Hilfsarbeiter und umgeschulte Hilfsmaler dieser Kategorie gelten alle Arbeitnehmenden ohne bestandene Lehrabschlussprüfung als Maler und umgeschulte Hilfsmaler, welche das 19. Altersjahr vollendet haben.
- d) Gipser-Vorarbeiter  
Als Gipser- Vorarbeiter werden alle Arbeitnehmenden bezeichnet und/oder entsprechend eingestuft, welche eine anerkannte Vorarbeiterschule SMGV mit Erfolg absolviert haben und die vom Arbeitgebenden als solche anerkannt und eingesetzt sind. Bisher vom Arbeitgebenden eingesetzte Vorarbeiter behalten diesen Status.
- e) Gelernte, berufstüchtige Gipser  
Als gelernte, berufstüchtige Gipser gelten sämtliche Arbeitnehmenden, die gemäss Art. 38 des Bundesgesetzes über die Berufsbildung (SR 412.10) die Lehrabschlussprüfung als Gipser bestanden haben und im Besitz des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses sind. Arbeitnehmende mit anderen Lehrabschlüssen gelten nicht automatisch als gelernte Gipser. Für gelernte, berufstüchtige Gipser im 1., im 2. und im 3. Jahr nach der Berufslehre gelten tiefere Mindestlöhne.
- f) Gipser mit Attest  
Gipser mit Attest sind Arbeitnehmende, die nach dem Berufsbildungsgesetz eine zweijährige berufspraktische und berufskundige Grundausbildung mit eidgenössischem Berufsattest erfolgreich abgeschlossen haben oder im Rahmen der vorgängigen Pilotausbildungen eine analoge Ausbildung erfolgreich durchlaufen haben. Für Gipser mit Attest im 1., im 2. und im 3. Jahr nach der Grundausbildung gelten tiefere Mindestlöhne.
- g) Gipser-Hilfsarbeiter nach vollendetem 19. Altersjahr  
Als Gipser-Hilfsarbeiter dieser Kategorie gelten alle Arbeitnehmenden ohne bestandene Lehrabschlussprüfung als Gipser, welche das 19. Altersjahr vollendet haben.

- 38.5 Bei Hilfsarbeitern, welche neu in der Branche arbeiten, können die Mindestlöhne während den ersten zwölf Anstellungsmonaten um maximal 15 Prozent unterschritten werden.
- 38.6 In Fällen nach Art. 38.3 GAV wird der Lohn durch besondere schriftliche Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgebenden und dem betreffenden Arbeitnehmenden festgesetzt. Diese Vereinbarung ist der Paritätischen Kommission innert 14 Tagen seit Abschluss derselben mitzuteilen. Die Paritätische Kommission ist befugt, die untertarifliche Lohnvereinbarung zu widerrufen. In diesem Falle gilt der Mindestlohn, soweit nicht die Paritätische Kommission einen niedrigeren Lohn festgesetzt hat. Beide Parteien sind vor dem Entscheid durch die Paritätische Kommission anzuhören.

**Art. 39 Jahresendzulage (13. Monatslohn)**

- 39.1 Den Arbeitnehmenden wird auf Ende des Kalenderjahres als Jahresendzulage ein ganzer durchschnittlicher Monats-Grundlohn (8,33% der kumulierten Monats-Grundlöhne des entsprechenden Kalenderjahres) zusätzlich ausbezahlt, ohne Zuschläge, Zulagen und Entschädigungen irgendwelcher Art. Bestehen Fehlstunden, wird die Jahresendzulage entsprechend gekürzt. Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Zulage pro rata temporis ausbezahlt. Entschädigung für Krankheit, Unfall, Militärdienst usw. fallen für die Berechnung des durchschnittlichen Monatsgrundlohnes ausser Betracht.
- 39.2 Für Arbeitnehmende, deren Arbeitsverhältnis nicht mindestens einen vollen Monat gedauert hat, ist bei Kündigung durch den Arbeitnehmenden keine Jahresendzulage zu entrichten. Gleichermassen besteht kein Anspruch des Arbeitnehmenden, wenn er das Arbeitsverhältnis nicht ordnungsgemäss aufgelöst hat, insbesondere auch nicht, wenn er aus wichtigen Gründen fristlos entlassen wurde.
- 39.3 Wird das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres ordnungsgemäss aufgelöst, so besteht der Anspruch des Arbeitnehmenden pro rata temporis, sofern die übrigen Bedingungen hiezu erfüllt sind.
- 39.4 Der Anspruch auf die Jahresendzulage setzt die Einhaltung der vertraglichen Bestimmungen bzw. Abmachungen betreffend Arbeitsaufnahme bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Einhaltung der zwischen Arbeitgebendem und Arbeitnehmendem getroffenen Vereinbarungen hinsichtlich Feriendauer und Ferienbezug voraus. Bei Nichtbeachtung dieser Vereinbarung kann der Paritätischen Kommission im begründeten Einzelfall eine Kürzung des Anspruchs auf die Jahresendzulage beantragt werden. Unter Vorbehalt von Art. 39.3 GAV setzt eine solche Massnahme einen rechtskräftigen Beschluss der Paritätischen Kommission voraus.

**Art. 41 Zuschläge bei Überstundenarbeit**

- 41.1 Überstunden werden nur soweit entschädigt, als sie vom Arbeitgebenden oder dessen Stellvertreter angeordnet bzw. nachträglich visiert werden.
- 41.2 Als normale Überstunden gelten jene Überstunden, welche innerhalb der Bandbreite der wöchentlichen Arbeitszeit bzw. der Grenzen der Tagesarbeitszeit (06.00 bis 20.00 Uhr) geleistet werden. Normale Überstunden sind bis Ende März des Folgejahres durch Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden mit einem Zuschlag von 25 Prozent auszuzahlen. Ist eine Kompensation möglich, wünscht der Arbeitnehmende jedoch die Auszahlung, entscheidet der Arbeitgebende in Berücksichtigung der betrieblichen Situation, ob die Überstunden durch Freizeit auszugleichen oder ohne Zuschläge auszuzahlen sind.  
(...)

**Art. 42 Lohnzuschläge bei Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit**

- 42.1 Bei der Auszahlung von Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden folgende Lohnzuschläge ausgerichtet:

|                           | Zuschlag |
|---------------------------|----------|
| Nachtarbeit (20 – 06 Uhr) | 100%     |
| Sonn- und Feiertage       | 100%     |

- 42.2 Beim Ausgleich von Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit durch Freizeit gleicher Dauer ist ein Zeitzuschlag gemäss Art. 42.1 GAV zu gewähren.

**Art. 43 Zulagen bei auswärtiger Arbeit**

- 43.1 Grundsatz: Entstehen durch auswärtige Arbeit dem Arbeitnehmenden Kosten für Verpflegung und anständige Unterkunft, so werden diese Kosten vom Arbeitgebenden vergütet.
- 43.2 Auswärtige Arbeit liegt vor, wenn die Rückkehr für das Mittagessen weder an den normalen Verköstigungsort noch nach Hause noch zum Domizil der Firma möglich ist. Wird der Arbeitnehmende dadurch schlechter gestellt, ist ihm eine Mittagsentschädigung auszurichten.

(...)

**Art. 44 Zulagen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges**

- 44.1 Bei Benützung des eigenen Fahrzeuges auf eine ausserhalb des Geschäftsdomizils liegende Baustelle hat der Arbeitnehmende Anrecht auf die Kilometer-Entschädigung, gerechnet ab Geschäftsdomizil. Die Kilometer-Entschädigung wird in Anhang 5 GAV festgelegt.
- 44.2 Der Fahrzeughalter, der eine Kilometerentschädigung beansprucht, ist gehalten, Mitarbeitende mitzuführen.
- 44.3 Diese Spesenregelung setzt das ausdrückliche Einverständnis des Arbeitgebenden für diese Transportart voraus.
- 44.4 Sämtliche Bestimmungen dieses Artikels gelten nicht für Arbeitnehmende, deren Weg zur Arbeitsstelle nicht länger ist, als derjenige ins Geschäft.

**Art. 45 Überkleider**

- 45.1 Den im überjährigen Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmenden bzw. Lernenden werden pro Jahr vom Arbeitgebenden kostenlos zwei Überkleider in natura abgegeben. (...)

**Art. 46 Ausrichtung des Lohnes**

- 46.1 Der Lohn wird monatlich abgerechnet und ausbezahlt.
- (...)
- 46.3 Der Lohn wird dem Arbeitnehmenden in gesetzlicher Währung innerhalb der Arbeitszeit und vor Monatsende ausbezahlt oder zum gleichen Termin auf ein Bank- oder Postcheckkonto überwiesen.
- 46.4 Dem Arbeitnehmenden ist eine schriftliche Abrechnung zu übergeben. Diese bezeichnet den Lohn, die Zulagen sowie sämtliche Abzüge.

(...)

**Art. 47 Grundlohn**

- 47.1 Als Grundlohn gilt der im Einzelarbeitsverhältnis vereinbarte Monatslohn ohne Zulagen, Zuschläge und Entschädigungen irgendwelcher Art (insbesondere keine Ferien- und Feiertagsentschädigungen, Anteil an der Jahresendzulage, usw.), aber auch ohne irgendwelche Abzüge wie AHV / IV / EO / ALV-Beiträge, BVG-Beiträge, UVG-Nichtberufsunfallprämie, usw. (Monatslohn = Monats-Grundlohn).

**Art. 53 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst**

- 53.1 Leistet der Arbeitnehmende obligatorischen Schweizerischen Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst (nachstehend Dienstleistung genannt), hat er für diese Zeit Anspruch auf folgende Entschädigungen in Prozenten des Lohnausfalls.
- 53.2 Die Höhe der Lohnzahlungen beträgt unter Vorbehalt von Art. 324 a und b OR:
- a) während der Rekrutenschule als Rekrut:  
Ledige ohne Unterstützungspflicht 50% des Lohnes;  
Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht 80% des Lohnes;
- b) während Kadernschulung und Beförderungsdiensten:  
Ledige ohne Unterstützungspflicht 100% des Lohnes;  
Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht 100% des Lohnes;
- c) während anderen obligatorischen Dienstleistungen bis zu vier Wochen während eines Kalenderjahres:  
Ledige ohne Unterstützungspflicht 100% des Lohnes;  
Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht 100% des Lohnes.
- (...)

- 53.3 Die Leistungen sind nur geschuldet, wenn der Arbeitnehmende vor der Dienstleistung gemäss Art. 53.2 GAV während mindestens 6 Monaten (bei lit. c während mindestens 3 Monaten) bei einem an diesem GAV beteiligten Arbeitgebenden beschäftigt war und auch nach der Dienstleistung noch während mindestens 3 Monaten diese Bedingung erfüllt. Sind diese Bedingungen nicht erfüllt, so richtet sich die Lohnfortzahlung nach Art. 324 a und b OR.
- 53.4 Der Berechnung des Lohnausfalles sind die effektiv ausgefallene Normalarbeitszeit (Art. 24 GAV) und der Bruttolohn zugrunde zu legen. (...)
- 53.5 Die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung fällt, soweit sie durch Leistungen des Arbeitgebenden kompensiert wird, an den Arbeitgebenden.
- (...)
- Art. 54 Lastenausgleich für Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst**
- 54.1 Zur Verhinderung einer Diskriminierung (Nicht-Anstellung bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses) von Arbeitnehmenden, welche der Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienstpflicht unterstehen, findet zur Sicherstellung der Lohnansprüche gemäss Art. 53 GAV ein Lastenausgleich (...) statt.
- Art. 55 Mutterschaftsentschädigung**
- 55.1 Bei Absenzen wegen Mutterschaft erfolgt die Lohnfortzahlung nach dem Erwerb ersatzgesetz (EOG).
- 55.2 Erbringt der Versicherer (Krankentaggeldversicherung; vor Niederkunft) keine Leistungen, erfolgt die Lohnzahlung des Arbeitgebenden nur gemäss Art. 324 a OR.
- Art. 59 Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmenden sowie Lastenausgleich**
- (...)
- 59.4 Zur Sicherung des Lohnanspruches für die Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmenden (Lohnnachgenuss) (...) findet ein Lastenausgleich (...) statt.
- Art. 63 Kündigung nach der Probezeit**
- 63.1 Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen, im zweiten und im dritten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, ab dem vierten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und ab dem 10. Dienstjahr mit einer Frist von drei Monaten jeweils auf das Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
- (...)
- 63.3 Wird nach der Lehrzeit das Anstellungsverhältnis im gleichen Betrieb fortgesetzt, so wird für die Berechnung der Kündigungsfrist die Dauer der Lehrzeit miteinbezogen.

## Anhang 5

### Art. 2 Mindestlöhne (Art. 38 GAV)

In Anwendung von Art. 38 GAV werden (...) die (...) Mindestlöhne wie folgt festgelegt:

- |  |                        |
|--|------------------------|
| a) Maler-Vorarbeiter / Baustellenleiter                                  | CHF 5'500.00 pro Monat |
| b) Gelernte, berufstüchtige Maler mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis  |                        |
| - mit mehr als 3 Jahren Berufserfahrung                                  | CHF 4'850.00 pro Monat |
| - im 3. Jahr nach der Lehre  | CHF 4'550.00 pro Monat |
| - im 2. Jahr nach der Lehre  | CHF 4'300.00 pro Monat |
| - im 1. Jahr nach der Lehre  | CHF 4'150.00 pro Monat |
| c) Maler mit eidgenössischem Berufsattest                                |                        |
| - mit mehr als 3 Jahren Berufserfahrung                                  | CHF 4'400.00 pro Monat |
| - im 3. Jahr nach der Lehre  | CHF 4'250.00 pro Monat |
| - im 2. Jahr nach der Lehre  | CHF 4'150.00 pro Monat |
| - im 1. Jahr nach der Lehre  | CHF 4'050.00 pro Monat |
| d) Maler-Hilfsarbeiter   |                        |
| - nach vollendetem 19. Altersjahr  | CHF 4'000.00 pro Monat |
| e) Gipser-Vorarbeiter  | CHF 5'810.00 pro Monat |
| f) Gelernte, berufstüchtige Gipser mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis |                        |

- mit mehr als 3 Jahren Berufserfahrung CHF 5'360.00 pro Monat
  - im 3. Jahr nach der Lehre CHF 5'010.00 pro Monat
  - im 2. Jahr nach der Lehre CHF 4'810.00 pro Monat
  - im 1. Jahr nach der Lehre CHF 4'410.00 pro Monat
- g) Gipser mit eidgenössischem Berufsattest
- mit mehr als 3 Jahren Berufserfahrung CHF 4'810.00 pro Monat
  - im 3. Jahr nach der Attestausbildung CHF 4'510.00 pro Monat
  - im 2. Jahr nach der Attestausbildung CHF 4'410.00 pro Monat
  - im 1. Jahr nach der Attestausbildung CHF 4'360.00 pro Monat
- h) Gipser-Hilfsarbeiter  
nach vollendetem 19. Altersjahr CHF 4'360.00 pro Monat

**Art. 3 Zulagen bei auswärtiger Arbeit**

In Anwendung von Art. 43 GAV gelten folgende Ansätze:

- Mittagsentschädigung CHF 15.00

(...)

**Art. 4 Zulagen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges**

In Anwendung von Art. 44 GAV gelten folgende Ansätze:

Die Kilometerentschädigung beträgt für:

- Personenwagen CHF 0.60
- Motorrad (weisse Nummer) CHF 0.35
- Motorrad (gelbe Nummer) CHF 0.20