

Allgemeinverbindlicherklärung von Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für das Malergewerbe im Kanton Baselland vom 1. April 2004

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft, gestützt auf Artikel 7 Absatz 2 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen¹, beschliesst:

1 Gegenstand

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für das Malergewerbe im Kanton Baselland vom 1. April 2004, nachfolgend GAV genannt, werden allgemeinverbindlich erklärt.

2 Geltungsbereich

- 2.1 Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für den ganzen Kanton Basel-Landschaft.
- 2.2 Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für alle Betriebe und Betriebsteile, die Malerarbeiten ausführen oder ausführen lassen und zum Berufsbild des Malers gehören. Als Malerarbeiten gelten: Auftragen von Anstrich-, Beschichtungs- und Strukturmaterialien sowie Aufziehen von Tapeten, Belägen und Geweben aller Art, Verschönern und Erhalten von Bauten und Bauteilen, Einrichtungen und Gegenständen sowie Schützen gegen Witterungs- und andere Einflüsse.
- 2.3 Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für sämtliche Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden der unter Ziffer 2.2 aufgeführten Betriebe oder Betriebsteile, mit Ausnahme des kaufmännischen Personals und der Berufsangehörigen in höherer leitender Stellung, wie zum Beispiel Geschäftsführer. Für Malerlehrlinge gelten folgende Bestimmungen des GAV: Artikel 22.4 (Vollzugskostenbeitrag), Artikel 31.3 und 31.4 (Ferien), Artikel 33.1 und 33.2 (Feier- bzw. Frei-Tage).
- 2.4 Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (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 Kantons Basel-Landschaft, sowie für ihre Arbeitnehmenden, sofern sie im Kanton Basel-Landschaft Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen ist die Kontrollstelle des Gesamtarbeitsvertrages für das Ausbaugewerbe im Kanton Basel-Landschaft zuständig (vgl. Amtsblatt des Kantons Basel-Landschaft vom 3. Februar 2005).

3 Auflagen

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Artikel 22 GAV) und der Lastenausgleichsbeiträge (Artikel 6 und 32 GAV) sind dem KIGA Baselland jährlich die Abrechnung über die vergangene Geschäftsperiode sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Den Abrechnungen ist jeweils der Bericht einer anerkannten Re-

¹ SR 221.215.311

visionsstelle 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 pender oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungsdauer der Allgemeinverbindlicherklärung 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 bis zum 31. Dezember 2008.

Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für das Malergewerbe im Kanton Baselland vom 1. April 2004

abgeschlossen am 1. April 2004 zwischen dem Malermeisterverband Baselland einerseits sowie der Gewerkschaft Bau und Industrie und der Gewerkschaft Syna andererseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 3 Friedenspflicht (...)

3.1 Für die einzelnen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden gilt die uneingeschränkte Friedenspflicht. (...)

(...)

Art. 4 Gemeinsame Durchführung

Die vertragsschliessenden Parteien vereinbaren im Sinne von Art. 357b OR, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber den beteiligten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zusteht.

Sie werden bei der Geltendmachung durch die Paritätische Kommission und die von ihr bestellten Organe vertreten.

Art. 6 Ausgleichskasse (Sozialausgleichsleistungen)

6.1 Für die Abwicklung der in den Art. 22, (...) 32, (...) GAV vorgeschriebenen Leistungen wird (...) die Unterstellung unter die GEFAK, Gewerblich Industrielle Familienausgleichskasse Baselland, Haus der Wirtschaft, Altmarktstrasse 96, 4410 Liestal (nachstehend Ausgleichskasse genannt) vorgeschrieben. (...)

6.2 Für die von den (...) Arbeitgebenden an die Ausgleichskasse zu leistenden Beiträge steht der Gesamtheit der vertragsschliessenden Verbände gemäss OR 357b Abs.1 lit. b der Anspruch auf Leistung an die Ausgleichskasse direkt zu. Die vertragsschliessenden Verbände ermächtigen und beauftragen die Ausgleichskasse mit der rechtlichen Geltendmachung dieser Ansprüche. (...)

6.3 (...) Die Ausgleichskasse ist nur zur Ausrichtung von Leistungen verpflichtet im Rahmen der bereits an sie entrichteten Arbeitgeberbeiträge.

(...)

6.6 Für den Lastenausgleich gemäss Art. 32 GAV haben die Arbeitgebenden einen Beitrag in der Höhe von 1,3 Prozent der AHV-pflichtigen Gesamtlohnsumme zu entrichten. Die-

ser Lastenausgleichssatz ist für alle Arbeitgebenden verbindlich, ungeachtet der Altersstruktur und Entlohnungsart ihrer Belegschaft. (...)

6.7 Arbeitgebende, welche Arbeitnehmende mit Anspruch auf eine fünfte bzw. sechste Ferienwoche gemäss Art. 32 GAV beschäftigen, wird der entsprechende Lohnanteil zurück erstattet. Die Rückerstattung erfolgt Ende Jahr auf Antrag des Arbeitgebenden mittels eines ihm von der Ausgleichskasse dafür zugestellten Deklarationsformulars. Der Arbeitgebende hat in diesem Zusammenhang der Ausgleichskasse auf Verlangen die endgültige Prämienabrechnung der AHV auszuhändigen.

Art. 13 Paritätische Kommission

(...)

13.3 Die Paritätische Kommission hat insbesondere folgende Kompetenzen:

a) die Auslegung des Gesamtarbeitsvertrages;

(...)

c) Anordnung von Kontrollen über die Vertragseinhaltung;

d) Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen des GAV, sowie die Beurteilung und Ahndung von Einzelverstössen gegen den GAV, Ausfällung und Inkasso von Konventionalstrafen;

(...)

f) Verwaltung und Verwendung der Vollzugskostenbeiträge;

(...)

13.5 Die Paritätische Kommission entscheidet je nach dem Verschulden über die Kosten des Verfahrens.

(...)

Art. 16 Vertragseinhaltung (Kontrollen)

16.1 Bei den Arbeitgebenden sind durch das durch die Paritätische Kommission bestimmte Kontrollorgan (...) Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages durchzuführen. Die zu kontrollierenden Arbeitgebenden haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen auf erste Aufforderung hin vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen, Arbeitsrapporte, Buchhaltung usw.

(...)

16.3 Ergeben die Kontrollen, dass die gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtungen verletzt worden sind, so werden die Kontroll- und Verfahrenskosten (für Aufwendungen seitens Beauftragte sowie seitens der Paritätischen Kommission) dem fehlbaren Arbeitgebenden und

Arbeitnehmenden vollumfänglich auferlegt. Die Kontrollkosten richten sich nach dem Tarif des Schweizerischen Treuhänderverbandes (STV). Kosten, die daraus entstehen, weil die ordnungsgemässe und insbesondere termingerechte Durchführung der Kontrolle durch den zu kontrollierenden Arbeitgebenden vereitelt wird, werden diesem in jedem Falle vollumfänglich in Rechnung gestellt.

(...)

16.5 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 Konventionalstrafen

17.1 Die Paritätische Kommission kann Arbeitgebende und Arbeitnehmende, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen, die innert Monatsfrist seit Zustellung des Entscheides zu überweisen ist.

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 kumulativ nach folgenden Kriterien:

1. Höhe der von Arbeitgebenden ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
2. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes;
3. Umstand, ob ein in Verzug gesetzter fehlbarer Arbeitgebender oder Arbeitnehmender seine Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllt hat;
4. einmalige oder mehrmalige sowie die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
5. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
6. Grösse des Betriebes;
7. Umstand, ob Arbeitnehmende ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgebenden von sich aus geltend gemacht haben;
8. In Fällen vorenthaltener geldwerter Ansprüche, kann die Konventionalstrafe bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen, ungeachtet allfälliger in der Zwischenzeit erfolgten Nachzahlungen an die Arbeitnehmenden.

c. Bei Verletzung des Schwarzarbeitsverbotes gemäss Art. 50 GAV gelten pro Arbeitsstelle für den Arbeitgebenden bzw. Arbeitnehmenden eine maximale Konventionalstrafe von CHF 100'000.00 bzw. CHF 25'000.00.

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

17.3 Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Bankkonto des Kontrollorganes zu leisten.

Art. 22 Vollzugskostenbeitrag

22.1 Zur Deckung der Kosten im Vollzug dieses Vertrages und zur Erfüllung der weiteren Aufgaben des Parifonds nämlich

- Bezahlung von Kursgeldern für Aus- und Weiterbildung;
- Bezahlung von Einführungskursen für Malerlehrlinge;
- Bezahlung des Lohnausfalles bei Besuchen von bewilligten Kursen;
- Subvention von nicht gesetzlich vorgeschriebenen Hilfsmitteln zur Erhöhung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
- Subventionsbeiträge für soziale Härtefälle von Arbeitnehmenden

wird von allen diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmenden und Lehrlingen sowie den Arbeitgebenden ein Beitrag erhoben.

22.2 Der Beitrag für die Arbeitgebenden beträgt 0,7 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme der diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmenden. (...) Der Arbeitgebende hat in diesem Zusammenhang der Ausgleichskasse (Art. 6 GAV) auf Verlangen die endgültige Prämienabrechnung der AHV auszuhändigen.

22.3 Der Beitrag der Arbeitnehmenden beträgt 0,7 Prozent des AHV-pflichtigen Lohnes. Der Beitrag wird bei jeder Lohn- bzw. Gehaltszahlung vom Arbeitgebenden in Abzug gebracht. Der Arbeitgebende haftet der Paritätischen Kommission respektive (...) der Ausgleichskasse (Art. 6 GAV) für die ordnungsgemässe Einzahlung der Beiträge, ungeachtet der Art und Weise, wie die Beiträge von den Arbeitnehmenden erhoben werden.

22.4 Die Maler-Lehrlinge entrichten einen Beitrag von CHF 5.00 pro Monat.

22.5 Zwecks Erhebung der Beiträge hat jeder Arbeitgebende der Ausgleichskasse (Art. 6 GAV) am Ende des Kalenderjahres eine Liste aller im abgelaufenen Jahr dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden einzureichen mit Angabe von Name, Vorname, Funktion, Wohnort, Anstellungsdauer und Total der abgezogenen Beiträge.

22.6 Das Inkasso wird über die Ausgleichskasse (Art. 6 GAV), die Auszahlung von Subventionen über den Parifonds der Paritätischen Kommission abgewickelt.

(...)

Art. 23 Löhne

23.1 Mindestlöhne

(...)

23.1.2 Die Mindestlöhne werden jährlich im Anhang 5 festgelegt und bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAV. Für die Berechnung der Altersjahre gilt die Anzahl Jahre, die der Arbeitnehmende am 1. Januar des Kalenderjahres zurückgelegt hat, in welchem der Mindestlohn gilt.

23.1.3 Als gelernte, berufstüchtige Maler gelten sämtliche Arbeitnehmende, die eine Lehrabschlussprüfung als Maler bestanden haben und im Besitz des Fähigkeitsausweises sind. Für gelernte, berufstüchtige Maler im 1. und 2. Jahr nach der Berufslehre gelten tiefere Mindestlöhne.

Als 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.

23.1.4 Die Mindestlöhne gemäss Anhang 5 sind nicht massgebend für nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmende.

In diesen Fällen 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.

23.1.5 Die Umrechnung der Mindeststundenlöhne in Mindestmonatslöhne erfolgt durch die Multiplikation des entsprechenden Stundenansatzes mit 179 (= 2'148 Stunden geteilt durch 12 Monate).

23.2 13. Monatslohn

23.2.1 Den Arbeitnehmenden im Stundenlohn wird auf Ende eines Kalenderjahres (...) der 13. Monatslohn mit 8,3% ausgerichtet, berechnet auf dem Grundlohn und der Zahl der effektiv gearbeiteten Stunden, ohne Zuschläge, Zulagen und Entschädigungen irgendwelcher Art.

23.2.2 Den im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden wird (...) Ende des Kalenderjahres ein ganzer durchschnittlicher Monats-Grundlohn zusätzlich ausbezahlt, ohne Zuschläge, Zulagen und Entschädigungen irgendwelcher Art. Bestehen Fehlstunden (Art. 30.2.3) wird der 13. Monatslohn 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.

23.2.3 Wird das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres ordnungsgemäss aufgelöst, so besteht der Anspruch des Arbeitnehmenden pro rata temporis, sofern die übrigen Bedingungen hiezu erfüllt sind.

23.2.4 Für Arbeitnehmende, deren Arbeitsverhältnis nicht mindestens drei Monate gedauert hat, ist bei Kündigung durch den Arbeitgebenden kein 13. Monatslohn zu entrichten. Kündigt der Arbeitnehmende, so beträgt diese Karenzfrist sechs Monate. 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.

23.2.5 Der Anspruch auf den 13. Monatslohn 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 den 13. Monatslohn beantragt werden. Unter Vorbehalt von Art. 23.2.4 setzt eine solche Massnahme einen rechtskräftigen Beschluss der Paritätischen Kommission voraus.

(...)

23.3 Akkordlohnverbot

23.3.1 Es ist den Arbeitgebenden untersagt, ihre Arbeitnehmenden nach dem System des Akkord- oder Stücklohnes (Leistungslohn nach Ausmass des Werkes) zu entlöhnen.

(...)

Art. 24 Lohn bei Absenzen

(...)

24.1 Der Arbeitnehmende hat, sofern die erwähnten Ereignisse auf effektive Arbeitstage fallen, Anspruch auf folgende, zum vollen Lohn (Grundlohn) bezahlte Frei-Tage:

- 1 Tag bei eigener Heirat und bei Geburt eines eigenen Kindes;
- 2 Tage beim Tode von Geschwistern und Schwiegereltern des Arbeitnehmenden;
- 3 Tage beim Tode von Ehefrau, Kindern und Eltern des Arbeitnehmenden;
- 1 Tag innerhalb von zwei Kalenderjahren für den Umzug des eigenen Haushalts.

24.2 Für folgende Kurzabsenzen wird der Lohnausfall für eine beschränkte Zeit vergütet:

- a) für die Erfüllung gesetzlicher Pflichten, sofern diese nicht ausserhalb der Arbeitszeit erfüllt werden können;
- b) für die Bekleidung eines öffentlichen Amtes, (...);
- c) für Arzt- und Zahnarztbesuch (...).

In den Fällen a und b sind allfällige Entschädigungen, Taggelder usw. auf den vom Arbeitgebenden zu leistenden Lohn anzurechnen, sofern es sich nicht um reine Spesenentschädigungen handelt.

24.3 Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt am Schluss der Zahltagsperiode, in welche die ausgewiesenen Absenzen fallen.

Art. 25 Militär- (ohne Durchdiener) und Zivildienst

25.1 Leistet der Arbeitnehmende obligatorischen schweizerischen Militärdienst oder Zivildienst (nachstehend Dienstleistung genannt), hat er für diese Zeit Anspruch auf folgende Entschädigungen in Prozenten des Lohnausfalls:

	Ledige ohne Unterstützung- pflicht	Ledige mit Unterstützung- pflicht sowie Verheiratete
a) während der Rekrutenschule als Rekrut	50%	80%
b) während Kaderschulen, Abverdienen	100%	100%

c) während anderer Dienstleistungen
bis zu 4 Wochen während
eines Kalenderjahres

100%

100%

25.2 Die Leistungen sind nur geschuldet, wenn der Arbeitnehmende vor der Dienstleistung gemäss 25.1 während mindestens 6 Monaten (bei lit. c während mindestens 3 Monaten), bei einem von diesem GAV erfassten Arbeitgebende 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. 324a und 324b OR.

25.3 Für die Berechnung des Lohnausfalls sind die effektiv ausgefallene Normalarbeitszeit (gemäss Art. 30 GAV) und der Grundlohn zugrunde zu legen. (...)

25.4 Die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung fällt, soweit sie durch Leistungen des Arbeitgebenden kompensiert wird, an den Arbeitgebenden.

(...)

Art. 26 Lohnzuschläge

26.1 Angeordnete Überstundenarbeit und die Überstundenzuschläge werden grundsätzlich mit Freizeit gleicher Dauer ausgeglichen. Wird die tägliche Höchstarbeitszeit (Art. 30.3.2 GAV) überschritten, so müssen die Überstunden mit Zeitzuschlag von 25 Prozent gutgeschrieben werden. Bei Samstagsarbeit (vgl. Art. 30.3.1 GAV) und Arbeit an Frei-Tagen (Art. 33.3 GAV) erfolgt ein Lohnzuschlag von 50 Prozent. Bei Nachtarbeit (20.00 Uhr - 06.00 Uhr) sowie bei Sonntags- und Feiertagsarbeit erfolgt ein Lohnzuschlag von 100 Prozent.

Art. 27 Spesenvergütung / Auswärtzulagen

(...)

27.1 Ist bei auswärtigen Arbeiten die Rückkehr für das Mittagessen zum gewöhnlichen Arbeitsort nicht möglich und stellt sich der Arbeitnehmende dadurch schlechter, so hat der Arbeitgebende für ausreichende Verpflegung zu sorgen oder eine Mittagsentschädigung zu entrichten. Diese wird in Anhang 5 festgelegt.

Liegt die Baustelle ausserhalb eines Kilometerkreises von 10 km Luftlinie ab Geschäftsdomizil, so ist die Mittagsentschädigung ebenfalls geschuldet.

27.2 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 festgelegt.

Der Fahrzeughalter, der eine Kilometerentschädigung beansprucht, ist gehalten, Mitarbeitende mitzuführen.

Diese Spesenregelung setzt das ausdrückliche Einverständnis des Arbeitgebenden für diese Transportart voraus.

27.3 Sämtliche Bestimmungen dieses Artikels gelten nicht für Arbeitnehmende, deren Weg zur Arbeitsstelle nicht länger ist, als derjenige ins Geschäft.

Art. 28 Lohnzahlung

(...)

Dem Arbeitnehmenden ist eine schriftliche und detaillierte Abrechnung auszuhändigen.

(...)

Art. 29 Verschiedenes

29.1 Stunden-Grundlohn: Als Grundlohn gilt der im Einzelarbeitsverhältnis vereinbarte Stundenlohn ohne Zulagen, Zuschläge und Entschädigungen irgendwelcher Art (insbesondere keine Ferien- und Feiertagsentschädigungen, Anteil am 13. Monatslohn, usw.), aber auch ohne irgendwelche Abzüge wie AHV- / IV- / EO- / ALV-Beiträge, BVG-Beiträge, SUVA-Nichtberufsunfallprämien, usw. (Stundenlohn = Stunden-Grundlohn).

29.2 Monats-Grundlohn: Als Grundlohn gilt der im Einzelarbeitsverhältnis vereinbarte Monatslohn ohne Zuschläge, Zulagen und Entschädigungen irgendwelcher Art, aber auch ohne irgendwelche Abzüge wie AHV- / IV- / EO- / ALV-Beiträge, BVG-Beiträge, SUVA-Nichtberufsunfallprämien, usw. (Monatslohn = Monats-Grundlohn).

(...)

Art. 30 Arbeitszeit

30.1 Durchschnittliche Arbeitszeit

30.1.1 Jahres-Brutto-Sollstunden

Die massgebliche Jahresarbeitszeit (Jahres-Brutto-Sollstunden) beträgt 2'148 Stunden pro Jahr.

30.1.2 Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit berechnet sich wie folgt: Jahres-Brutto-Sollstunden geteilt durch insgesamt mögliche Arbeitstage pro Jahr. Als Arbeitstage gelten alle Werktage von Montag bis Freitag (Fünftagewoche). Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit beträgt:

(...)

- für das Jahr 2005: 8,26 Stunden;
- für das Jahr 2006: 8,26 Stunden.

30.1.3. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 41,30 Stunden pro Woche und ergibt sich aus der Teilung der Jahres-Brutto-Sollstunden durch 52.

30.1.4 Die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit beträgt 179 Stunden pro Monat und ergibt sich aus der Teilung der Jahres-Brutto-Sollstunden durch 12.

30.2 Berechnungsgrundlagen

30.2.1 Jahres-Netto-Sollstunden

Die Jahres-Netto-Sollstunden werden wie folgt berechnet: Jahres-Brutto-Sollstunden minus lohnzahlungspflichtige Absenzen gemäss Art. 30.2.2.

30.2.2 Absenzen

Lohnzahlungspflichtig und von den Brutto-Lohnstunden abzuziehen sind:

- Ferien gemäss Art. 31 GAV;
- Feiertage, die auf einen Werktag fallen, gemäss Art. 33 GAV;
- freie Arbeitsstunden vor gesetzlichen Feiertagen gemäss Art. 30.3.4 GAV;
- unumgängliche Absenzen gemäss Art. 24.1 GAV;
- effektiv bezogene Kurzabsenzen gemäss Art. 24.2 GAV;
- Militär-, Beförderungs- und Zivildienst gemäss Art. 25 GAV;
- Absenzen wegen Unfalls (...);
- Krankheit gemäss Art. 35 GAV.

30.2.3 Fehlstunden

Als vom Arbeitnehmenden verursachte Fehlstunden gelten alle Absenzen, welche nicht in Art. 30.2.2 aufgeführt sind. Werden solche Fehlstunden vor- oder nachgeholt, so gelten sie in keinem Fall als Überstunden. Sie werden im Verhältnis 1:1 ausgeglichen.

(...)

30.3 Unabdingbare Kriterien für die Festsetzung der Arbeitszeiten

30.3.1 Fünftagewoche

Als Arbeitstage gelten alle Werktage von Montag bis Freitag (Fünftagewoche). An Samstagen wird nicht gearbeitet. In dringenden, begründeten Fällen kann die Paritätische Kommission auf schriftliches Gesuch hin eine Ausnahmegenehmigung erteilen.

30.3.2 Die tägliche Arbeitszeit kann je nach Arbeitsanfall, Licht und Witterungsverhältnissen, Sommer- oder Winterzeit zwischen der Höchst- bzw. Mindestarbeitszeit variieren.

Die tägliche, betriebliche Höchstarbeitszeit von Montag bis Freitag beträgt 9 Stunden. Diese darf jährlich, während drei Perioden von jeweils zwei Wochen, auf 9,5 Stunden erhöht werden. (...)

30.3.3 Die tägliche, betriebliche Mindestarbeitszeit von Montag bis Freitag beträgt 7,5 Stunden.

30.3.4 Arbeitszeit vor gesetzlichen Feiertagen

An den Nachmittagen vor gesetzlichen Feiertagen ist eine Stunde früher Arbeitsschluss.

30.4 Überstunden

30.4.1 Überstunden sollen in gegenseitiger Absprache mit Freizeit gleicher Dauer ausgeglichen werden.

30.4.2 Werden am Ende eines Kalenderjahres die Jahresbrutto-Sollstunden gemäss Art. 30.1 GAV überschritten, so werden sie bis Ende März des nächsten Jahres mit Freizeit gleicher Dauer kompensiert oder mit einem Zuschlag von 25 Prozent ausbezahlt. Wird am Ende eines Arbeitsverhältnisses die Soll-Arbeitszeit überschritten, so müssen die nicht kompensierten Stunden samt einem Zuschlag von 25 Prozent ausbezahlt werden.

30.5 Berechnung von Lohnersatzleistungen

30.5.1 Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Arbeitslosigkeit, Ferien, Feiertage usw.) sowie für die Erfassung derselben in der Arbeitszeitkontrolle werden die durchschnittlichen Arbeitszeiten gemäss Artikel 30.1 GAV angewandt.

30.6 Obligatorische Arbeitsstundenkontrolle

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

30.7 Teilzeitbeschäftigung

30.7.1 Für Teilzeitbeschäftigte bleiben betriebliche Abmachungen im Rahmen dieser Arbeitszeitregelung vorbehalten.

Art. 31 Ferien

31.1 Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf jährlich 4 Wochen Ferien (20 Arbeitstage). Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab dem Jahr, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden, haben Anspruch auf jährlich 5 Wochen Ferien (25 Arbeitstage). Arbeitnehmende haben ab dem Jahr, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden, Anspruch auf jährlich 6 Wochen Ferien (30 Arbeitstage).

(...)

31.3 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 im Dezember vor- oder im Januar des folgenden Jahres nachverlegen.

31.4 Der Zeitpunkt des Ferienbezuges ist frühzeitig zwischen Arbeitgebendem und Arbeitnehmendem zu vereinbaren, unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse und der gerechtfertigten Wünsche des Arbeitnehmenden. (...) Der Zeitpunkt von allfälligen Betriebsferien ist mit den Arbeitnehmenden rechtzeitig abzusprechen.

(...)

Art. 32 Lastenausgleich 5. und 6. Ferienwoche

32.1 Zur Verhinderung der Diskriminierung (Nicht-Anstellung bzw. Entlassung) von älteren Arbeitnehmenden, welche Anspruch auf eine fünfte bzw. sechste Ferienwoche haben, findet ein Lastenausgleich über die Ausgleichskasse (Art. 6 GAV) statt. (...)

Art. 33 Feier- bzw. Frei-Tage (Arbeitsfreie Tage)

33.1 Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden haben Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall während der nachstehend bezeichneten Feiertage, sofern diese auf einen lohnberechtigten Arbeitstag fallen: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Aufahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten und Stephanstag.

33.2 Massgebend für die Berechnung des Lohnausfalls sind die jeweils ausfallenden Arbeitsstunden, die zum Grundlohn zu entschädigen sind. Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt am Schluss der Zahltagsperiode, in welche die entschädigungspflichtigen Feiertage fallen.

33.3 Der Arbeitnehmende hat weiter pro Jahr Anspruch auf zwei bezahlte, sogenannte Feiertagsbrücken (lohnberechtigter Frei-Tage). Ein Tag davon fällt jeweils auf den Freitag nach Auffahrt.

Art. 35 Krankentaggeldversicherung

35.1 Die Arbeitnehmenden sind durch den Arbeitgebenden kollektiv für ein Krankentaggeld bei ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit zu versichern. Die Versicherungsbedingungen müssen sich an die nachstehenden Normen halten:

- Versicherungsbeginn am Tage der Anstellung, bei der ersten Arbeitsaufnahme;
- Festlegen von 1 Karenztag;
- Ausrichten eines Krankentaggeldes von generell 80 Prozent vom 1. bis zum 30. Krankheitstag und ab 31. Krankheitstag bis zum 720. Krankheitstag ein Taggeld von 90 Prozent. Das Krankentaggeld wird berechnet auf dem Grundlohn zuzüglich (...) Anspruch auf einen 13. Monatslohn gemäss Art. 23.2 GAV;
- Bezugsberechtigung während wenigstens 720 Tagen innerhalb 900 aufeinander folgender Tage nach den Bestimmungen des KVG;
- Möglichkeit für den Arbeitnehmenden, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung die Versicherung als Einzelversicherter weiterzuführen.
- Die für die oben umschriebene Deckung erforderlichen Prämien sind folgendermassen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmendem aufzuteilen:
 - a. Die ersten 2,5 Prozent vom massgebenden AHV-Lohn sind vom Arbeitgebenden zu entrichten.
 - b. Ist der Prozentsatz höher als 2,5 Prozent, darf der diesen Wert übersteigende Teil dem Arbeitnehmenden belastet werden. Dessen Anteil darf jedoch den Prämienanteil des Arbeitgebenden nicht übersteigen.
 - c. Liegt der Prozentsatz insgesamt über 5 Prozent, so ist die Prämie je zur Hälfte vom Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zu tragen.

35.2 Aufgeschobenes Krankentaggeld: Schliesst der Arbeitgebende eine Kollektivtaggeld-Versicherung mit einem Leistungsaufschub von höchstens 30 Tagen und unter Einhaltung eines Karenztages je Krankheitsfall ab, so hat er während der Aufschubszeit 80 Prozent des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten. (...)

(...)

35.4 Die Leistungen der Krankentaggeldversicherung gelten als Lohnzahlung im Sinne von Art. 324a OR, (...)

Art. 41 Überkleider

Den im überjährigen Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmenden werden pro Jahr vom Arbeitgebenden gratis zwei Überkleider in natura abgegeben.

Art. 42 Kündigung/Kündigungsschutz

42.1 Das Arbeitsverhältnis kann von den Parteien des Arbeitsvertrages unter Einhaltung folgender Fristen gekündigt werden:

- während der ersten 4 Wochen
des Arbeitsverhältnisses (Probezeit) 1 Tag
- im unterjährigen Arbeitsverhältnis 2 Wochen
- im überjährigen Arbeitsverhältnis 1 Monat

42.2 Die Kündigung hat im unterjährigen Arbeitsverhältnis auf Ende einer Woche beziehungsweise im überjährigen Arbeitsverhältnis auf Ende eines Kalendermonates zu erfolgen.

42.3 Bei Nichteinhalten der vertraglichen Kündigungsfrist durch den Arbeitnehmenden ist der Arbeitgebende berechtigt, während der ersten zwei Wochen einen und später zwei Tagelöhne als Konventionalstrafe zurückzubehalten. Weitere Schadenersatzansprüche des Arbeitgebenden bleiben vorbehalten.

42.4.1 Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgebenden ist ausgeschlossen, solange der Arbeitnehmende zu 100 Prozent arbeitsunfähig ist und ihm deswegen Tagelohnleistungen der obligatorischen Unfallversicherung oder der Krankentaggeldversicherung zustehen.

42.4.2 Vorbehalten bleiben in allen Fällen Arbeitsverhältnisse, welche auf eine bestimmte Vertragszeit im Sinne von Art. 334 OR eingegangen wurden, (...)

42.4.3 Die Paritätische Kommission kann bei Missbräuchen in begründeten Einzelfällen auf Antrag den erweiterten Kündigungsschutz gemäss Art. 43.4.1 GAV aufheben.

42.5 Der Lehrbetrieb hat den Jungmalern nach erfolgreichem Abschluss der Lehre entweder einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit einer Mindestdauer von sechs Monaten oder einen auf mindestens 6 Monate befristeten Arbeitsvertrag anzubieten.

(...)

Art. 48 Sorgfalts- und Treuepflicht

48.1 Der Arbeitnehmende hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebenden in guten Treuen zu wahren.

48.2 Er hat Maschinen und Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebenden fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, das ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt wird, sorgfältig zu behandeln.

(...)

Art. 49 Schwarzarbeit

49.1 Den Arbeitnehmenden ist jegliche Berufsarbeit für Dritte untersagt (Schwarzarbeit).

49.2 Es ist den Arbeitgebenden untersagt, Schwarzarbeit zu tolerieren, zu begünstigen oder das Material hierzu zu liefern.

(...)

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

(...)

Anhang 5

3. Vertragslöhne (Art. 23.1 GAV)

Die vertraglichen Mindestlöhne betragen (...) für

Vorarbeiter:

im Stundenlohn:	CHF	29.45
im Monatslohn:	CHF	5'271.55

gelernte, berufstüchtige Maler mit mehr als 2 Jahren Berufserfahrung:

im Stundenlohn:	CHF	25.45
im Monatslohn:	CHF	4'555.55

- im 1. Jahr nach der Lehre

im Stundenlohn:	CHF	22.75
im Monatslohn:	CHF	4'072.25

- im 2. Jahr nach der Lehre

im Stundenlohn:	CHF	23.65
im Monatslohn:	CHF	4'233.35

Hilfsarbeiter/umgeschulte Hilfsmaler gemäss AVIG:

- Mindestlohn bis zum zurückgelegten 18. Altersjahr

im Stundenlohn:	CHF	20.60
im Monatslohn:	CHF	3'687.40

- Mindestlohn nach zurückgelegtem 18. Altersjahr

im Stundenlohn:	CHF	21.20
im Monatslohn:	CHF	3'794.80

4. Spesenregelung / Auswärtszulagen

In Anwendung von Art. 27 GAV gelten folgende Ansätze:

Die Mittagsentschädigung beträgt CHF 15.00.

Die Kilometerentschädigung beträgt für:

- Personenwagen	CHF 0.60
- Motorrad (weisse Nummer)	CHF 0.30
- Motorrad (gelbe Nummer)	CHF 0.20