

## **Stand per August 2024**

(In Schwarz und unterstrichen: allgemeinverbindlich erklärt)

(In Rot: Änderungen; in Rot und unterstrichen: zur Allgemeinverbindlicherklärung beantragt)

# **Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für das Maler- und Gipsergewerbe im Kanton Baselland vom 1. Januar 2019 (Stand August 2024)**

abgeschlossen zwischen dem

## **Maler- und Gipserunternehmer-Verband Baselland**

einerseits,

und der

## **Gewerkschaft Unia**

sowie der

## **Gewerkschaft Syna**

andererseits.

## Inhaltsverzeichnis

<b>Präambel</b>	4
Art. 1	Geltungsbereich..... 4
Art. 2	Vertragsfähigkeit für Anschlussvertragsfirmen ..... 5
Art. 3	Friedenspflicht / Einwirkungspflicht..... 6
Art. 4	Gemeinsame Durchführung..... 6
Art. 5	Koalitionsfreiheit..... 6
Art. 6	Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) ..... 6
Art. 7	Ausgleichskasse (Sozialausgleichsleistungen) ..... 6
Art. 8	Anschlussverträge / Kautionen ..... 7
Art. 9	Sozialinstitutionen während einem vertragslosen Zustand ..... 8
Art. 10	Berufsinteressen ..... 8
Art. 11	Verhandlungen während der Vertragsdauer ..... 9
Art. 12	Meinungsverschiedenheiten bei Lohnanpassungen ..... 9
Art. 13	Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten über den GAV ..... 9
Art. 14	Paritätische Kommission (PK) ..... 9
Art. 15	Vertragliches Schiedsgericht ..... 10
Art. 16	Vertragseinhaltung (Kontrollen) ..... 11
Art. 17	Verstöße der Arbeitgebenden / Konventionalstrafen ..... 11
Art. 18	Verstöße der Vertragsparteien ..... 12
Art. 19	Änderungen bestehenden Rechtes, Inkrafttreten und Dauer des GAV ..... 12
Art. 20	Vollzugskostenbeiträge..... 13
Art. 21	Pflichten des Arbeitgebenden..... 14
Art. 22	Pflichten des Arbeitnehmenden..... 14
Art. 23	Verbot und Bekämpfung von Schwarzarbeit ..... 15
Art. 24	Arbeitszeit ..... 16
Art. 25	Verspätung, Unterbruch, Arbeitsweg..... 17
Art. 26	Vorholzeit ..... 18
Art. 27	Überstundenarbeit ..... 18
Art. 28	Ferien..... 18
Art. 29	Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn ..... 18
Art. 30	Lastenausgleich für Ferienanspruch von älteren Arbeitnehmenden ..... 19
Art. 31	Feiertage..... 19
Art. 32	Kompensation von Feiertagen..... 19
Art. 33	Absenzenregelung und -entschädigung sowie Lastenausgleich..... 19
Art. 34	Verhinderung durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes ..... 20
Art. 35	Leistungslohn..... 20
Art. 36	Akkordlohnverbot..... 20
Art. 37	Arbeitsstunden-Abrechnung ..... 21
Art. 38	Mindestlöhne..... 21
Art. 39	Jahresendzulage (13. Monatslohn) ..... 22
Art. 40	Lohnanpassungen während der Vertragsdauer ..... 22
Art. 41	Zuschläge bei Überstundenarbeit..... 23
Art. 42	Lohnzuschläge bei Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ..... 23
Art. 43	Zulagen bei auswärtiger Arbeit..... 23
Art. 44	Zulagen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges ..... 23
Art. 45	Überkleider..... 23
Art. 46	Ausrichtung des Lohnes ..... 24
Art. 47	Grundlohn ..... 24
Art. 48	Kinder- und Ausbildungszulagen (Familienzulagen) ..... 24
Art. 49	Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit..... 24
Art. 50	Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht ..... 25
Art. 51	Versicherungsbedingungen ..... 25
Art. 52	Verhinderung durch Unfall ..... 26
Art. 53	Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivildienst ..... 26
Art. 54	Lastenausgleich Militär-, Zivil- und Zivildienst..... 27
Art. 55	Mutterschaftsentschädigung..... 27

Art. 56	Arbeitslosenversicherung .....	27
Art. 57	Vorzeitiger Altersrücktritt «RESOR» .....	27
Art. 58	Berufliche Vorsorge «2. Säule» .....	27
Art. 59	Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmenden sowie Lastenausgleich .....	27
Art. 60	Tod des Arbeitgebenden .....	28
Art. 61	Kündigung allgemein .....	28
Art. 62	Kündigung während der Probezeit .....	28
Art. 63	Kündigung nach der Probezeit .....	28
Art. 64	Kündigungsschutz .....	28
Art. 65	Kündigungsverbot für Arbeitgebende .....	29
Art. 66	Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden .....	30
Art. 67	Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses .....	30
Art. 68	Ungerechtfertigte Entlassung .....	30
Art. 69	Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle .....	30
Art. 70	Unverzichtbarkeit .....	30
	Protokollvereinbarung.....	31
	Protokollvereinbarung betreffend Lernende .....	33
	Statuten des Vereins «Paritätische Kommission für das Maler- und Gipsergewerbe Baselland».....	34
	Reglement Vollzugskostenbeiträge .....	35
	Lohnvereinbarungen und Lohnanpassungen.....	37
	Kautions.....	39

## **Präambel**

Die Vertragsparteien sind der Überzeugung, die künftigen, dem Maler- und Gipsergewerbe von Baselland sich stellenden Aufgaben am besten dadurch lösen zu können, dass sie diese gemeinsam und getragen vom Gedanken einer echten Partnerschaft behandeln. Zu diesem Zwecke und im Bestreben, eine Vollbeschäftigung im Maler- und Gipsergewerbe zu erhalten, sowie den Arbeitsfrieden zu wahren, verpflichten sie sich, sich gegenseitig nach Treu und Glauben zu unterstützen und die Interessen der Vertragspartner gebührend zu fördern. Sie wollen zudem die vorhandenen Arbeitsplätze schützen und neue schaffen. Sie sind bereit, von Fall zu Fall Fragen, die das Maler- und Gipsergewerbe im Kanton Baselland betreffen und die nach Meinung der Arbeitgeberschaft auf der einen oder der Arbeitnehmerschaft auf der andern Seite einer Abklärung bedürfen, zwischen den Vertragsparteien bzw. der von ihnen eingesetzten Paritätischen Kommission gemeinsam zu besprechen und sich um eine angemessene Lösung zu bemühen.

In diesem Sinne vereinbaren die Vertragsparteien im Einzelnen, was folgt:

## **A Geltungsbereich**

### **Art. 1 Geltungsbereich**

#### **1.1 Räumlich**

1.1.1 Dieser Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt für das ganze Gebiet des Kantons Basel-Landschaft.

#### **1.2 Betrieblich**

1.2.1 Dieser GAV gilt für alle Betriebe und Betriebsteile sowie Liegenschaftsverwaltungen mit eigenen Maler- und/oder Gipserabteilungen, die Maler- und Gipserarbeiten ausführen oder ausführen lassen und zum Berufsbild des Malers oder Gipsers gehören. Insbesondere gilt er für die Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände und die Anschlussvertragskontrahenten.

1.2.2.1 Zum Malergewerbe gehören die Berufe:

Maler, Kundenmaler, Dekorationsmaler, Restaurator, Bauernmaler, Tapezierer (ohne Dekoration), Beizer, Vergolder, Stein- und Holzimitator, Ablauger, Spritzer und Plastiker, Strassenmarkierer.

1.2.2.2 Die Berufsarbeiten umfassen unter anderem: Auftragen von Anstrich-, Beschichtungs- und Strukturmaterialien sowie Aufziehen von Tapeten, Belägen und Geweben aller Art. Anbringen von fugenlosen Wand- und Bodenbeschichtungen, Verschönern und Erhalten von Bauten und Bauteilen, Einrichtungen und Gegenständen sowie Schützen gegen Witterungs- und andere Einflüsse.

1.2.2.3 Diese Aufzählungen sind nicht abschliessend. In Zweifelsfällen entscheidet über die Zugehörigkeit zum betrieblichen Geltungsbereich die Paritätische Kommission (PK).

1.2.3.1 Zum Gipsergewerbe gehören die Berufe:

Gipser, Verputzer, Stukkateur, Grundeur, Trockenbauer (Leichtbausysteme), Fassadenisoleur.

1.2.3.2 Zu den Berufsarbeiten des Gipsers gehören: 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.

1.2.3.3 Diese Aufzählungen sind nicht abschliessend. In Zweifelsfällen entscheidet über die Zugehörigkeit zum betrieblichen Geltungsbereich die Paritätische Kommission.

1.2.4 Ist die Unterstellung unter den GAV unklar, gelten folgende Regeln:

a) Soweit der GAV mit einem anderen, nicht allgemeinverbindlich erklärten GAV in Konkurrenz steht, ist der vorliegende GAV anzuwenden.

b) Soweit der GAV mit einem anderen, allgemeinverbindlich erklärten GAV in Konkurrenz steht, versuchen die Vertragsparteien der GAV, eine Regelung in Form einer Abgrenzungsvereinbarung abzuschliessen.

1.2.5 Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten im Rahmen von Art. 20 des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG) auch für Betriebe des Personalverleihs und deren Arbeitnehmende, die an Betriebe oder Betriebsteile gemäss Art. 1.2.1 GAV überlassen werden.

1.2.6 Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Art. 2 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (EntsG, SR 823.20) sowie Art. 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung (EntsV, SR 823.201) gelten auch für Arbeitgebende mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Art. 1.1, sowie 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.

### 1.3 *Persönlich*

1.3.1 Dieser GAV gilt für sämtliche Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden der in Art. 1.2.1 GAV 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.

1.3.2 Für Maler- und Gipser-Lernende gelten folgende Bestimmungen des GAV: Art. 20.3.2 (Vollzugskostenbeitrag); Art. 28.2 (Ferien); Art. 31 (Feiertage); Art. 45.1 (Überkleider). Im Übrigen ist bezüglich der Lernenden Anhang 2 zu beachten.

### 1.4 *Ausnahmen*

1.4.1 Dieser GAV findet keine Anwendung auf branchenfremde Arbeitnehmende, die einem besonderen GAV unterstellt sind. Solche Arbeitnehmende sind der Paritätischen Kommission schriftlich zu melden. In Zweifelsfällen entscheidet die Paritätische Kommission.

1.4.2 Durch schriftliche Mitteilung an die Paritätische Kommission können Arbeitgebende alle oder nur einzelne Bestimmungen dieses GAV auf die vorstehend ausgenommenen Arbeitnehmendenkategorien ausdehnen.

## **Art. 2 Vertragsfähigkeit für Anschlussvertragsfirmen**

2.1 Als anschlussvertragsfähig gemäss Art. 356 b OR gelten Arbeitgebende, welche nachstehende Mindestanforderungen nachweislich erfüllen:

2.2 Sitz (Betriebsstätte) und Steuerdomizil im Kanton Basel-Landschaft bzw. im räumlichen Geltungsbereich des GAV gemäss Art. 1.1 GAV.

2.3 *Ausweis über die Berufstüchtigkeit:*

- a) persönlich: Meisterprüfung oder Nachweis einer mit Erfolg abgeschlossenen Berufslehre;
- b) betrieblich: Verfügen über eine Betriebseinrichtung (Werkstatt), welche den einschlägigen Vorschriften des Arbeitsgesetzes und der SUVA entspricht.

2.4 *Ausweis über die Solvenz (Betreibungsregisterauszug).*

2.5 *Ausweis über die Kontrollfähigkeit:*

Buchführung, welche eine jederzeitige Überprüfung der Einhaltung der lohnwirksamen GAV-Bestimmungen gestattet.

2.6 Für die Überprüfung der Vertragsfähigkeit von Anschlussvertragsfirmen ist die Paritätische Kommission zuständig.

## **B Schuldrechtliche und indirekt schuldrechtliche Bestimmungen**

### **Art. 3 Friedenspflicht / Einwirkungspflicht**

3.1 Für die einzelnen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden gilt die uneingeschränkte Friedenspflicht. Die Vertragsparteien garantieren einander insbesondere, dass ihre Mitglieder gegen die Mitglieder der anderen Partei alle kollektiven Störungen des Arbeitsverhältnisses unterlassen werden. Als solche Störungen gelten namentlich kollektive Arbeitsniederlegung, kollektive Kündigungen oder Massregelungen in Verbindung mit Sperre, Verrufserklärung, schwarze Listen, Boykott, kollektive Weigerung der Ausführung von ins Fachschlagenden Arbeiten ohne Arbeitsniederlegung.

3.2 Jede Vertragspartei verpflichtet sich, Störungen selber in keiner Weise anzuregen und in keiner Form zu unterstützen, vielmehr alle tunlichen Vorkehrungen zu treffen, damit sie unterbleiben. Tritt eine solche Störung trotzdem ein und wird sie nicht auf Verlangen der Gegenpartei sofort behoben, so soll diejenige Vertragspartei, die sich geschädigt fühlt, der Gegenpartei eine angemessene Frist zur Behebung der Störung setzen. Innert dieser Frist soll die Paritätische Kommission versuchen, die Störung zu beseitigen.

3.3 Die Vertragsparteien verpflichten sich, auf ihre Mitglieder einzuwirken, die Bestimmungen des GAV einzuhalten (Einwirkungspflicht gemäss Art. 357a OR).

### **Art. 4 Gemeinsame Durchführung**

4.1 Den GAV-Vertragsparteien steht gegenüber den beteiligten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss Art. 357b OR (Verbandsklagerecht) zu. Sie werden bei der Geltendmachung durch die Paritätische Kommission und die von ihr bestellten Organe vertreten.

### **Art. 5 Koalitionsfreiheit**

5.1 Die Vertragsparteien stehen auf dem Boden der Koalitionsfreiheit. Durch Vollzug dieses GAV darf die Koalitionsfreiheit (Freiheit der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem der vertragsschliessenden Verbände) nicht verletzt werden.

### **Art. 6 Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)**

6.1 Die vertragsschliessenden Verbände werden unverzüglich die Allgemeinverbindlicherklärung des GAV beantragen.

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

7.1 Für die Abwicklung des in Art. 30, 33, 48, 54 und 59 GAV vorgeschriebenen Lastenausgleichs und die Entrichtung der in Art. 20 geregelten Vollzugskostenbeiträge wird für alle Arbeitgebenden verbindlich die Unterstellung unter die Familienausgleichskasse GEFAK, Altmarktstrasse 96, 4410 Liestal (nachstehend Ausgleichskasse genannt) vorgeschrieben.

7.2 Für die Abwicklung des in Art. 34 und 52 GAV vorgeschriebenen Lastenausgleichs wird für alle beteiligten Arbeitgebenden (Arbeitgebende, die dem vertragsschliessenden Arbeitgeberverband angehören oder einen Anschlussvertrag gemäss Art. 356 b OR zum GAV abgeschlossen haben) verbindlich die Unterstellung unter die Ausgleichskasse vorgeschrieben.

7.3 Das in Art. 30, 33, 34, 52, 54 und 59 GAV vorgeschriebene Lastenausgleichsverfahren und die Art. 20 GAV vorgeschriebenen Vollzugskostenbeiträge sind so genannte «weitere Aufgaben und Leistungen» gemäss § 21 des basellandschaftlichen Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über die Familienzulagen (GS 36.1200, SGS 838) vom 7. Mai 2009 (in Kraft seit 1. Januar 2010).

7.4 Für die von den beteiligten Arbeitgebenden an die Ausgleichskasse zu leistenden Beiträge steht der Gesamtheit der vertragsschliessenden Verbände gemäss Art. 357b OR 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. Bei Eintreten eines vertragslosen Zustandes handelt die Ausgleichskasse in eigener Kompetenz, gegebenenfalls nach den speziell für diesen Fall von der Paritätischen Kommission aufgestellten Richtlinien.

7.5 Der Arbeitnehmende hat keinen direkten Leistungsanspruch gegenüber der Ausgleichskasse. Die Ausgleichskasse ist nur zur Ausrichtung von Leistungen verpflichtet im Rahmen der bereits an sie entrichteten Arbeitgebendenbeiträge.

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 in der Regel im Verrechnungsmodus mit den zu leistenden Beiträgen mittels von der Ausgleichskasse dafür zur Verfügung gestellten Deklarationsformularen gemäss Art. 7.7.1 GAV.

7.6.3 Dauert die betriebliche Unterstellung des Arbeitgebenden unter den GAV 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 sowie Art. 34 und 52 GAV hat jeder Arbeitgebende der Ausgleichskasse eine Liste aller im abgelaufenen Jahr dem GAV 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 der Ausgleichskasse die endgültige Prämienabrechnung der AHV auszuhändigen.

7.7.2 Werden innert Frist die für die Abrechnung erforderlichen Angaben gemäss Art. 7.7.1 GAV nicht gemacht, setzt die Ausgleichskasse die geschuldeten Beiträge fest. Die Ausgleichskasse ist berechtigt, ihren Entscheid auf Grund einer Prüfung der Verhältnisse an Ort und Stelle zu treffen. Soweit eine genaue Festsetzung der geschuldeten Beiträge aufgrund der vorhandenen Unterlagen nicht möglich ist, hat sie die Ausgleichskasse nach pflichtgemässen Ermessen vorzunehmen. Die Kosten können den Säumigen auferlegt werden.

7.7.3 Die für die Erhebung der Beiträge gemäss Art. 7.6.1 GAV und Art. 20 GAV sowie für die Berechnung der Leistungen gemäss Art. 7.6.2 GAV massgebende Lohnsumme wird bei ausländischen Entsendebetrieben wie folgt berechnet: Summe der jeweiligen Mindestlöhne, welche den entsandten Arbeitnehmenden aufgrund ihrer jeweiligen Funktion geschuldet sind. Für die Beitragsberechnung gelten angebrochene Monate als volle Monate.

7.8 Die Paritätische Kommission kann der Ausgleichskasse weitere Aufgaben übertragen.

## **Art. 8 Anschlussverträge / Kautionen**

8.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, durch Abschluss von Anschlussverträgen gemäss Art. 356 b OR auch die dem vertragsschliessenden Arbeitgeberverband nicht angehörenden, im Vertragsgebiet ansässigen Arbeitgebenden des Maler- und Gipsergewerbes auf deren Antrag hin diesem GAV zu unterstellen. Dabei ist Art. 2 GAV über die Vertragsfähigkeit gebührend zu beachten. Die Paritätische Kommission wird von den Vertragsparteien ausdrücklich ermächtigt, solche Anschlussverträge abzuschliessen.

8.2 Zur Abgeltung der Kosten der Vertragsparteien für die Anschlussverträge haben die sich anschliessenden Arbeitgebenden nebst der Kautionsleistung und den periodischen Vollzugskostenbeiträgen und allfällige Kontrollkosten der Anschlussverträge einen einmaligen Beitrag von CHF 300.00 zuzüglich CHF 50.00 pro Arbeitnehmenden, höchstens aber CHF 1'000.00, an die Paritätische Kommission zu entrichten. Die Einzahlung ist, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 30 Tagen seit Zustellung auf das Bankkonto der Paritätischen Kommission zu leisten.

8.3 Die bei einem am GAV beteiligten Arbeitgebenden beschäftigten Arbeitnehmenden sind von diesem in geeigneter Form so auf den vorliegenden GAV zu verpflichten, dass dieser als persönlicher Arbeitsvertrag gilt.

8.4 Es ist den Vertragsparteien ausdrücklich untersagt, für das Vertragsgebiet des Kantons Basellandschaft mit einer anderen Organisation gleich oder anders lautende Gesamtarbeitsverträge für das Maler- und Gipsergewerbe abzuschliessen. Im gegenseitigen Einverständnis der Vertragsparteien kann davon abgewichen werden.

8.5.1 Arbeitgebende, welche nicht dem vertragsschliessenden Arbeitgeberverband angehören und sich durch einen Anschlussvertrag auf die Bestimmungen des Hauptvertrages verpflichten, haben eine Kautionssumme bei der Basellandschaftlichen Kantonalbank (oder einer anderen von der Paritätischen Kommission bezeichneten Bank) in folgender Höhe zu hinterlegen:

- Lohnsumme bis zu CHF	100'000.00	Kautions CHF	10'000.00
- ab CHF 100'000.00 bis CHF	250'000.00	Kautions CHF	20'000.00
- ab CHF 250'000.00 bis CHF	500'000.00	Kautions CHF	40'000.00
- ab CHF 500'000.00 bis CHF	1'000'000.00	Kautions CHF	80'000.00
- ab CHF 1'000'000.00		Kautions CHF	100'000.00

8.5.2 Als Nachweis ist der Paritätischen Kommission oder der von ihr bezeichneten Stelle die endgültige Prämienabrechnung der AHV vorzulegen. Erst mit der Hinterlegung der entsprechenden Kautions und nach Vorliegen der Genehmigung seitens der Paritätischen Kommission treten die Anschlussverträge in Kraft.

8.6 Sämtliche Kautions müssen in bar, einer Bankgarantie der Basellandschaftlichen Kantonalbank (oder einer anderen von der Paritätischen Kommission bezeichneten Bank) oder in mündelsicheren Wertpapieren gestellt werden.

8.7 Die Kautions dienen als Sicherheit für die Einhaltung des GAV, insbesondere aber auch als Sicherheit für die Beitragsleistungen an die Ausgleichskasse (Art. 7 GAV). Sie können nur mit Zustimmung aller Vertragsparteien oder auf Grund eines rechtskräftigen Entscheides der Paritätischen Kommission oder des Vertraglichen Schiedsgerichtes freigegeben werden.

8.8 Die Anschlussverträge sind auf die gesamte Dauer des GAV abzuschliessen.

## **Art. 9 Sozialinstitutionen während einem vertragslosen Zustand**

9.1 Während einem vertragslosen Zustand werden die Sozialinstitutionen dieses Vertrages weitergeführt. Dies betrifft u.a. den von der Ausgleichskasse (Art. 7 GAV) in den GAV-Artikeln 30, 33, 48, 54 und 59 durchgeführten Lastenausgleich.

## **Art. 10 Berufsinteressen**

10.1 Die vertragsschliessenden Parteien setzen sich für die Förderung der gemeinsamen Berufsinteressen ein. Unter diese Aufgabe fallen insbesondere:

10.2 die Mitwirkung beim Erlass und bei der Durchführung von zeitgemässen Submissionsvorschriften der öffentlichen Hand;

10.3 die Erstrebung ausreichender Bautermine und einer möglichst regelmässigen Beschäftigung des Maler- und Gipsergewerbes;

10.4 die Bekämpfung der unlauteren Konkurrenz durch unseriöse Preisunterbietungen;

10.5 die Bekämpfung jeder Art von Pfuscharbeit sowie jeder Form von Arbeitsübertragungen, die mit berufsschädigenden Auswüchsen verbunden ist;

10.6 die berufliche Aus- und Weiterbildung;

10.7 das Ergreifen geeigneter Mittel und Massnahmen, die sich bei allgemeiner Unterbeschäftigung zur Verbesserung des Arbeitsvolumens aufdrängen;



10.8 Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes zur Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten;

10.9 das Ergreifen geeigneter Massnahmen zur Gewährleistung von Hygiene und Ordnung an den Arbeitsplätzen.

#### **Art. 11 Verhandlungen während der Vertragsdauer**

11.1 Allfällige Lohnanpassungen werden von den Vertragsparteien einmal pro Jahr auf den 1. Januar des folgenden Jahres in einer besonderen Vereinbarung gemeinsam geregelt. In zwingenden Fällen kann hievon abgewichen werden. Dabei sind die jeweiligen wirtschaftlichen Möglichkeiten, die Arbeitsmarktlage, die Entwicklung des Landesindexes der Konsumentenpreise und neu anfallende Sozialleistungs-Kosten sowie weitere massgebende Faktoren zu berücksichtigen. Allfällige Lohnanpassungen sind aufzuteilen in einen generell und einen individuell zu gewährenden Teil.

#### **Art. 12 Meinungsverschiedenheiten bei Lohnanpassungen**

12.1 Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten über allfällige Lohnanpassungen im Sinne von Art. 11 GAV können der Paritätischen Kommission unterbreitet werden. Dazu bedarf es eines schriftlichen und begründeten Antrages. Die Paritätische Kommission hat innert 30 Tagen nach ihrer Anrufung zusammenzutreten, die Differenzen ohne Verzug zu behandeln und tunlichst eine Einigung anzustreben.

12.2 Kommt eine Einigung nicht zustande, oder lehnt eine der Parteien den Vermittlungsvorschlag der Paritätischen Kommission ab, so kann der Streitfall innert 30 Tagen mit schriftlichem und begründetem Antrag an das Vertragliche Schiedsgericht gemäss Art. 15 GAV weitergezogen werden.

12.3 Während der ganzen Dauer von Schlichtungsverfahren ist jegliche Auseinandersetzung in den Medien zu unterlassen.

#### **Art. 13 Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten über den GAV**

13.1 Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien des GAV über die Anwendung und Interpretation von Fragen, welche im GAV oder in einer integrierenden Zusatzvereinbarung geregelt sind, können der Paritätischen Kommission unterbreitet werden. Dazu bedarf es eines schriftlichen und begründeten Antrages. Die Paritätische Kommission hat innert 30 Tagen nach ihrer Anrufung zusammenzutreten, die Differenzen ohne Verzug zu behandeln und tunlichst eine Einigung anzustreben.

13.2 Kommt eine Einigung nicht zustande oder lehnt eine der Vertragsparteien den Vermittlungsvorschlag der Paritätischen Kommission ab, so kann der Streitfall innert 30 Tagen mit schriftlichem und begründetem Antrag an das Vertragliche Schiedsgericht gemäss Art. 15 GAV weitergezogen werden.

13.3 Der Entscheid des Schiedsgerichtes ist endgültig und vorbehältlich der Nichtigkeitsbeschwerde inappellabel. Das Schiedsgericht soll nur dann angerufen werden, wenn auf anderem Wege keine Einigung gefunden werden kann.

13.4 Während der ganzen Dauer von Schlichtungsverfahren ist jegliche Auseinandersetzung in den Medien zu unterlassen.

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

14.1 Zur Förderung der Zusammenarbeit und zur Sicherung der Durchführung des vorliegenden GAV bestellen die Vertragsparteien eine Paritätische Kommission (PK) in der Rechtsform eines Vereins. Sie setzt sich aus acht Mitgliedern zusammen, nämlich aus vier Vertretern des Maler- und Gipserunternehmer-Verbandes Baselland und drei Vertretern der Gewerkschaft Unia sowie einem Vertreter der Gewerkschaft Syna. Das Reglement der PK (Anhang 3) bildet die Vereinsstatuten.

14.2 Für die Behandlung von Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien über die Auslegung und die Anwendung der vorliegenden Bestimmungen ist die Paritätische Kommission arbeitgebenden- und arbeitnehmendenseits auf mindestens je fünf Mitglieder zu erweitern.

**14.3 Die Paritätische Kommission hat insbesondere folgende Aufgaben und Kompetenzen:**

- a) die Auslegung des GAV und seiner Zusatzvereinbarungen und Ergänzungsbestimmungen;
- b) den Erlass aller für den Vollzug des GAV notwendigen Reglemente und Massnahmen, soweit nicht die Ausgleichskasse hierfür zuständig ist;
- c) den Entscheid über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebenden und die Übermittlung des Entscheides an die Ausgleichskasse gemäss Art. 1 Abs. 1.2 Anhang 1 Protokollvereinbarung;
- 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;
- g) die Verurteilung von fehlbaren Arbeitgebenden zur Bezahlung der den Arbeitnehmenden geschuldeten Beträge, die nicht ausbezahlt wurden, an die Paritätische Kommission. Die Paritätische Kommission schreibt den auffindbaren Arbeitnehmenden ihren Anspruch gut.
- h) die Schlichtung von Streitigkeiten;
- i) den Entscheid über die Zulassung zum Anschlussvertrag (Überprüfung der Vertragsfähigkeit);
- k) die Verwaltung und Verwendung der Vollzugskostenbeiträge;
- l) die Vertretung der Vertragsparteien gegenüber Dritten;
- m) das Ergreifen aller geeigneten Massnahmen und Rechtsmittel, um die Interessen der Sozialpartnerschaft im Maler- und Gipsergewerbe von Baselland im Sinne einer konsequenten Durchsetzung der vorliegenden Bestimmungen zu wahren;
- n) die Übertragung der Durchführung einzelner Aufgaben an geeignete Dritte.

14.4 Die Paritätische Kommission ist sowohl für den Hauptvertrag wie auch für alle Anschlussverträge zuständig.

14.5 Gegen die Entscheide der Paritätischen Kommission kann die betroffene Partei innert zehn Tagen den Rekurs an das Vertragliche Schiedsgericht ergreifen.

14.6 Kann die Paritätische Kommission keinen Beschluss fassen, so kann sie bzw. die betroffene Partei oder eine der Vertragsparteien innert zehn Tagen seit Feststellung respektive Mitteilung dieser Tatsache das Vertragliche Schiedsgericht anrufen.

14.7 Bei Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien über die Auslegung der vorliegenden Bestimmungen beträgt die Rekursfrist an das Vertragliche Schiedsgericht 30 Tage.

**Art. 15 Vertragliches Schiedsgericht**

15.1 Die Vertragsparteien bestellen als Vertragliches Schiedsgericht das kantonale Einigungsamt Baselland, ergänzt durch je einen sachverständigen Parteivertreter. Das Vertragliche Schiedsgericht hat folgende Kompetenzen:

- a) Beurteilung von Rekursen gegen Entscheide der Paritätischen Kommission;
- b) Beurteilung von Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien;
- c) Beurteilung von Streitfällen, sofern eine Entscheidungsfindung in der Paritätischen Kommission nicht zustande gekommen ist.

15.2 Das Vertragliche Schiedsgericht entscheidet über die Kosten des Verfahrens.

15.3 Die Entscheidungen des vertraglichen Schiedsgerichts sind endgültig und, vorbehältlich der Nichtigkeitsbeschwerde, inappellabel.

15.4 Das vertragliche Schiedsgericht ist sowohl für den Hauptvertrag wie auch für alle Anschlussverträge zuständig.

15.5 Die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte für die Beurteilung individueller arbeitsvertraglicher Streitigkeiten bleibt vorbehalten.

## **Art. 16 Vertragseinhaltung (Kontrollen)**

16.1 Die Kontrolleure des beauftragten Kontrollorgans sind befugt, Betriebe bzw. Betriebsteile zu betreten, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des GAV 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.

16.3 Die Arbeitgebenden haben die in Art. 16.2 GAV erwähnten Unterlagen nach Massgabe des Gesetzes, mindestens jedoch während fünf Jahren aufzubewahren. Sobald dem Betrieb die Durchführung einer Kontrolle angekündigt worden ist, dürfen an die Arbeitnehmenden keine Nachzahlungen irgendwelcher Art mehr geleistet werden.

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 Die Kontrollkosten richten sich nach den üblichen Honoraren für Buchprüfungs- und Revisionsleistungen. 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**

17.1 Arbeitgebende, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden vom Kontrollorgan zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Ferner kann den arbeitvergebenden staatlichen Behörden die Sperre des Arbeitgebenden für staatliche und staatlich subventionierte Arbeiten sowie dem KIGA Baselland die Sperre für die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften beantragt werden.

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, ungeachtet allfälliger in der Zwischenzeit erfolgter Nachzahlungen wie Lohn, Jahresendzulage, Spesen etc. an die Arbeitnehmenden;
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;
6. Umstand, ob Arbeitnehmende ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgebenden von sich aus geltend gemacht haben.

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. Allfällige Überschüsse sind in angemessener Weise vor allem zugunsten allgemeiner Zwecke der von diesem GAV betroffenen Berufe zu verwenden.

#### **Art. 18 Verstösse der Vertragsparteien**

18.1 Bei kollektiven Vertragsverletzungen sowie bei Verletzungen der absoluten Friedenspflicht verfällt die fehlbare Vertragspartei in eine Konventionalstrafe, die im Einzelfall jedoch CHF 20'000.00 nicht überschreiten soll. Die fehlbare Partei ist ausserdem verpflichtet, für den durch die Vertragsverletzung entstandenen Schaden Ersatz zu leisten. Bei der Festsetzung der Konventionalstrafe ist in erster Linie die volkswirtschaftliche Auswirkung der Vertragsverletzung zu berücksichtigen.

18.2 Die Konventionalstrafe, der Schadenersatz und die auferlegten Verfahrenskosten sind innert Monatsfrist nach Zustellung des Urteils zu leisten. 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.

18.3 Die Paritätische Kommission hat die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges zu verwenden. Allfällige Überschüsse sind in angemessener Weise vor allem zugunsten allgemeiner Zwecke der von diesem GAV betroffenen Berufe zu verwenden.

#### **Art. 19 Änderungen bestehenden Rechtes, Inkrafttreten und Dauer des GAV**

19.1 Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 2019 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2025 als fest vereinbart. Er ersetzt vollumfänglich die folgenden 3 Gesamtarbeitsverträge:

- den GAV für das Gipsergewerbe im Kanton Baselland vom 1. April 2002 inklusive aller bisherigen Zusatzprotokolle, Zusatzvereinbarungen und Reglemente;
- den GAV für das Malergewerbe im Kanton Baselland vom 1. April 2004 inklusive aller bisherigen Zusatzprotokolle, Zusatzvereinbarungen und Reglemente;
- den GAV für das Maler- und Gipsergewerbe im Kanton Baselland vom 1. Januar 2010 inklusive aller bisherigen Zusatzprotokolle, Zusatzvereinbarungen und Reglemente.

19.2 Ab 1. Januar 2019 sind für das Maler- und Gipsergewerbe im Kanton Baselland ausschliesslich die vorliegende, neue GAV-Textfassung bzw. Zusatzprotokolle, Zusatzvereinbarungen und Reglemente mit Inkraftsetzung ab demselben Datum massgebend.

19.3 Alle in diesem GAV erwähnten Reglemente sowie die zusätzlich zum GAV abgeschlossenen Zusatzprotokolle, Zusatzvereinbarungen und allfällige Nachträge bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAV. Für das Verhältnis der am GAV beteiligten Vertragsparteien untereinander und die Regelung der Arbeitsverhältnisse im Maler- und Gipsergewerbe von Baselland ist während der ganzen Vertragsdauer ausschliesslich der vorliegende GAV anwendbar. Andere Vereinbarungen über das Maler- und Gipsergewerbe von Baselland, die nicht von allen an diesem GAV partizipierenden Vertragsparteien mitunterzeichnet sind, verpflichten die Vertragsparteien und die diesem GAV unterstellten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden nicht.

19.4 Die unter den bisherigen 3 GAV (Art. 19.1 GAV) abgeschlossenen Anschlussverträge gemäss Art. 356 b OR (Verpflichtungserklärung auf generelle Einhaltung des GAV durch nicht dem vertragsschliessenden Arbeitgeberverband angeschlossene Arbeitgebende) bleiben unter Vorbehalt von Art. 19.7 GAV in Kraft.

19.5 Verbands- und Anschlussvertragsfirmen sind für die volle Vertragsdauer auf den Gesamtarbeitsvertrag verpflichtet.

19.6 Der vorliegende GAV kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von mindestens sechs Monaten gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, so läuft der GAV jeweils ein Jahr weiter.

19.7 Bei Vertragserneuerung gilt der erneuerte Vertrag für die ganze Zeit der neuen Vertragsdauer für alle Anschlussvertragsfirmen der unter Art. 19.1 GAV aufgeführten 3 Gesamtarbeitsverträge weiter, sofern sie nicht innert zehn Tagen seit der Kenntnisgabe über die Vertragserneuerung der Paritätischen Kommission mit eingeschriebenem Brief mitteilen, dass sie die Geltung des erneuerten Vertrages für ihre Firma ablehnen. In diesem Fall wird vom Kontrollorgan des GAV eine Schlusskontrolle (Art. 16 GAV) durchgeführt.

19.8 Vertragsänderungen, Vertragsergänzungen oder Vertragserneuerungen werden den Vertragsfirmen entweder durch Zirkular oder Publikation im Amtsblatt des Kantons Basel-Landschaft zur verbindlichen Kenntnis gebracht.

19.9 Die Vertragsparteien sind dafür besorgt, dass alle zu beachtenden Vertragsbestimmungen den dem Vertrag unterstellten Arbeitgebenden und deren unterstellten Arbeitnehmenden zugeleitet werden.

## **Art. 20 Vollzugskostenbeiträge**

20.1 Zur Deckung der Kosten im Vollzug dieses Vertrages wird von allen diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden ein Beitrag erhoben. Der Beitrag darf ausschliesslich für folgende Aufgaben und den Ausgleich folgender Leistungen verwendet werden:

a) Vollzug und die Durchsetzung des GAV;

b) zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und der Arbeitssicherheit sowie des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz;

c) für die Bezahlung von überbetrieblichen Kursen für Lernende im Maler- und Gipsergewerbe;

d) 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 (Berechnung der Lohnsumme für ausländische Entsendebetriebe siehe Art. 7.7.3 GAV) der diesem GAV unterstellten Arbeitnehmenden.

20.2.2 Arbeitgebende, die nicht Mitglied des vertragsschliessenden Arbeitgeberverbandes sind, sich aber durch Abschluss eines Anschlussvertrages gemäss Art. 356 b OR auf die generelle Einhaltung der Vertragsnormen verpflichten, entrichten einen jährlichen Beitrag, bestehend aus einer Grundgebühr von CHF 500.00 und 0,7 Prozent der AHV-pflichtigen Gesamtlohnsumme des Vorjahres.

20.3.1 Der Beitrag für die Arbeitnehmenden beträgt 0,7 Prozent des AHV-pflichtigen Lohnes (Berechnung der Lohnsumme für ausländische Entsendebetriebe siehe Art. 7.7.3 GAV). 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.

20.3.3 Die Erhebung und das Inkasso aller vorstehend geregelten Beiträge erfolgen gemäss Art. 7.7.1 GAV durch die Ausgleichskasse.

20.3.4 Der Arbeitgebende haftet gegenüber der Ausgleichskasse (Art. 7 GAV) 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.

20.4 Für die Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände sind die Beiträge grundsätzlich im Mitgliederbeitrag inbegriffen. ~~In der praktischen Ausführung bedeutet dies: Von Arbeitgebenden, die Mitglied des vertragsschliessenden Arbeitgeberverbandes sind, wird kein Vollzugskostenbeitrag erhoben.~~ Zur zusätzlichen Förderung des regionalen Vollzugsregimes wird jedoch der Vollzugskostenbeitrag im Umfang von 0.2% von den Mitgliedern des vertragsschliessenden Arbeitgeberverbandes erhoben, solange der GAV allgemeinverbindlich erklärt ist.

Aus technischen Vollzugsgründen werden die Vollzugskostenbeiträge allen Arbeitnehmenden vom Lohn abgezogen. Die einem vertragsschliessenden Arbeitnehmerverband als Mitglieder angehörenden Arbeitnehmenden erhalten den von ihnen entrichteten Vollzugskostenbeitrag nach Vorweisen eines entsprechenden Beleges von ihrem vertragsschliessenden Arbeitnehmerverband einmal jährlich zurück erstattet.

20.5 Die Paritätische Kommission kann – im Einvernehmen mit den Vertragsparteien – die Höhe der Vollzugskostenbeiträge gemäss Art. 20.2.1 und 20.3.1 GAV sowie die Höhe der Rückerstattung gemäss Art. 20.4 GAV im Einvernehmen mit den Vertragsparteien während der Vertragsdauer ändern.

20.6 Die Paritätische Kommission erlässt ein Reglement über den Bezug des Vollzugskostenbeitrages (Anhang 4 GAV).

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 diesem GAV unterstellten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden verwendet werden.

## **C Normative Bestimmungen**

### **Art. 21 Pflichten des Arbeitgebenden**

21.1 Der Arbeitgebende begegnet dem Arbeitnehmenden als Partner. Er achtet und schützt dessen Persönlichkeit und nimmt auf die Gesundheit des Beschäftigten Rücksicht.

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.

21.6 Die Paritätische Kommission kann über spezielle Gesundheitsvorkehrungen oder -massnahmen Reglemente erlassen.

21.7 Der Arbeitgebende händigt dem Arbeitnehmenden rechtzeitig aus:

a) das erforderliche Material;

b) die notwendigen Arbeitsunterlagen;

c) 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.

21.9 Der Arbeitnehmende kann jederzeit vom Arbeitgebenden ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht.

21.10 Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmenden hin hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

### **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.

22.8 Bei Bedarf ist der Arbeitnehmende zur Leistung von Überstunden verpflichtet. Der Arbeitgebende verlangt solche Überstunden von einem Arbeitnehmenden nur, soweit sie von diesem nach Treu und Glauben gefordert werden können.

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.

22.10 Der Arbeitnehmende haftet für den absichtlich oder fahrlässig zugefügten Schaden. Er ist gemäss Art. 22.4 GAV verpflichtet, einen solchen Schaden sofort zu melden. Dies nach Massgabe der von ihm zu fordernden Sorgfalt. Die Schadenersatzforderung des Arbeitgebenden ist spätestens 30 Tage nach Kenntnismachung des Schadens geltend zu machen. Allfällige Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis verjähren nach Ablauf von 5 Jahren.

### **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.

23.2.1 Wer gegen dieses Verbot verstösst und dadurch seine Treuepflicht gegenüber seinem Arbeitgebenden verletzt oder ihn konkurrenziert, kann von der Paritätischen Kommission verwarnet oder mit einer Konventionalstrafe belegt werden.

23.2.2 Leistet der Arbeitnehmende während den Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten, verfällt sein Anspruch auf Ferienlohn zugunsten der Paritätischen Kommission. Der Anspruch auf noch nicht bezogene Ferien fällt dahin. Bereits erhaltener Ferienlohn wird an den Arbeitgebenden zurückbezahlt. Im Wiederholungsfall kann der Arbeitgebende ausserdem den Arbeitsvertrag aus wichtigen Gründen sofort auflösen.

23.2.3 Die Geltendmachung von Schadenersatz durch den Arbeitgebenden bleibt vorbehalten.

23.3 Es ist den Arbeitgebenden untersagt, Schwarzarbeit ausführen zu lassen, zu tolerieren, zu begünstigen oder das Material hierzu zu liefern. Dieses Verbot gilt auch, wenn die Arbeitgebenden als Auftraggebende auftreten.

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.

23.6 Bei Verstoss gegen die vorstehenden Bestimmungen werden die Fehlbaren mit einer Konventionalstrafe gemäss Art. 17 GAV belegt. Zudem erfolgt eine Meldung an die Kantonale Koordinationsstelle zur Bekämpfung der Schwarzarbeit. Meldungen an weitere Behörden bleiben ausdrücklich vorbehalten.

23.7 Die Parteien ergreifen gemeinsam alle Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und wirken auf ihre Mitglieder im Sinne der Einhaltung des Schwarzarbeitsverbots mit allem Nachdruck ein.

23.8 Arbeitgebende und Arbeitnehmende melden der Paritätischen Kommission sämtliche ihnen bekannt werdenden Fälle von Schwarzarbeit. Die Meldung ist schriftlich unter Angabe der Personalien des Fehlbaren, Ort, Zeit und Umfang der ausgeführten Schwarzarbeit zu erstatten. Auf Meldungen, die keine konkreten Anhaltspunkte enthalten, ist nicht einzutreten.

23.9 Im Sinne von Art. 357 b OR steht der Anspruch auf Einhaltung des Schwarzarbeitsverbots nicht nur dem einzelnen Arbeitgebenden, sondern auch der Gesamtheit der vertragsschliessenden Parteien zu, indem sich die Arbeitnehmenden diesen gegenüber direkt verpflichten, keine Schwarzarbeit auszuführen.

## **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:

<u>täglich</u>	<u>monatlich</u>	<u>pro Jahr</u>
<u>8.25 Stunden</u>	<u>179 Stunden</u>	<u>2'148 Stunden</u>

24.3 Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit berechnet sich wie folgt: 41.25 Stunden pro Woche geteilt durch fünf Arbeitstage pro Woche. Die tägliche durchschnittliche Arbeitszeit beträgt demnach 8.25 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 gemäss Art. 52 GAV;
- 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.

24.8 Nach Abzug der Absenzen und Fehlstunden von der Jahresarbeitszeit ergibt sich die Summe der effektiv geleisteten und auch anspruchsberechtigten Arbeitszeit.

24.9.1 Als Arbeitstage gelten alle Werktage von Montag bis Freitag (Fünftagewoche).

24.9.2 Für Samstagarbeit gilt folgende Regelung:

- a) Samstagarbeit ist für die Arbeitnehmenden freiwillig und dient der Möglichkeit, Sollstunden vor- respektive nachzuholen.
- b) Die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 47.5 Stunden darf durch den Samstagseinsatz nicht überschritten werden.
- c) Wird am Samstag gearbeitet, muss der Arbeitgeber der Paritätischen Kommission bis spätestens Freitagabend den Einsatz melden und eine Liste der eingesetzten Arbeitnehmenden senden.
- d) Arbeitnehmende, die an Samstagen arbeiten, müssen einmal jährlich, spätestens vor dem ersten Samstagseinsatz, zu Handen der Paritätischen Kommission bestätigen, dass sie sich der Freiwilligkeit des Einsatzes bewusst sind.
- e) Samstagarbeit 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.
- f) Fehlt die Bestätigung des Arbeitnehmenden gemäss Absatz d) oder versäumt die Firma die Meldung des Samstagseinsatzes gemäss Absatz c), so muss die Arbeitszeit mit einem Zuschlag von 50% ausbezahlt werden. Im Wiederholungsfall kann die Paritätische Kommission eine Konventionalstrafe gegenüber der Firma aussprechen.

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**

25.1 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während welcher sich der Arbeitnehmende zur Verfügung des Arbeitgebenden stellt. Nicht als Arbeitszeit gilt der Weg zwischen Wohnort und Geschäftsdomizil/Werkstätte.

25.2 Beträgt bei auswärtigen Arbeiten die tägliche Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zum Geschäftsdomizil/zur Werkstätte 30 Minuten oder weniger, so wird diese Reisezeit nicht entschädigt. Übersteigt die tägliche Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zum Geschäftsdomizil/zur Werkstätte 30 Minuten, so wird die 30 Minuten übersteigende Mehrzeit zum vereinbarten Lohn entschädigt.

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**

27.1 Als Überstundenarbeit gilt jede Arbeit, welche die Bandbreite der wöchentlichen Arbeitszeit bzw. die Grenzen der Tagesarbeitszeit (06.00 bis 20.00 Uhr) übersteigt.

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 auszus zahlen.

#### **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 .

28.4 Der Ferienanspruch besteht pro rata temporis:

23 Arbeitstage = 9,70%

28 Arbeitstage = 12,07%

33 Arbeitstage = 14,54%

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

29.1 Ist der Arbeitnehmende unverschuldet aus Gründen, die in seiner Person liegen an der Arbeitsleistung verhindert (Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, obligatorischer Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst usw.), so wird der Ferienanspruch für jeden vollen Monat ab und inklusive dem zweiten Monat (ab und inklusive dem dritten Monat im Falle von Schwangerschaft) der Absenz um 1/12 gekürzt; an diese Zeit nicht angerechnet werden darf die Zeit, während die Arbeitnehmende die Mutterschaftsentschädigung gemäss Erwerbsersatzgesetz bezieht. Für den ersten Absenzmonat wird somit keine Ferienkürzung vorgenommen.

29.2 Verschiedene Absenzen während eines Kalenderjahres werden zusammengerechnet.

29.3 Die Ferien sind in der Regel in zusammenhängenden Perioden und im Laufe des Kalenderjahres zu beziehen. Ausnahmsweise können sie im folgenden Jahr gewährt werden. Unter Vorbehalt des aufgelaufenen Ferienanspruches sind mindestens zwei zusammenhängende Ferienwochen zu gewähren.

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.

29.5 Der Arbeitgebende hat dem Arbeitnehmenden für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.

29.6 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.

29.7 Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst und hat der Arbeitnehmende seine Ferien für das laufende Jahr bereits bezogen, so ist der Arbeitgebende berechtigt, die zuviel bezogenen Ferien vom letzten Lohn Guthaben des Arbeitnehmenden abzuziehen.

29.8 Es ist dem Arbeitnehmenden untersagt, während der Ferien Arbeit gegen Entgelt und andere Gegenleistungen zu leisten.

### **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 über die Ausgleichskasse (Art. 7 GAV) 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 10 Tage

Der Arbeitgeber gewährt den GAV-unterstellten Arbeitnehmern, die ihrerseits Vater werden, 10 Tage Vaterschaftsurlaub innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt. Die Differenz zwischen dem

Lohnausgleich an den Arbeitnehmer von 100% und der Entschädigung aus der EO-Kasse übernimmt der Lastenausgleich.

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 Arbeitgebenden-  
wechsel damit verbunden ist, höchstens ein Mal innerhalb  
von 3 Jahren

1 Tag

h) zur Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender Familien-  
mitglieder, 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 über die Ausgleichskasse (Art. 7 GAV) statt.

#### **Art. 34 Verhinderung durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes**

34.1 Der Arbeitnehmende kann durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten oder durch die Ausübung eines öffentlichen Amtes an der teilweisen Erbringung seiner Arbeitsleistung verhindert sein.

34.2 Bei Verhinderungen gemäss Art. 34.1 GAV regeln der Arbeitgebende und der Arbeitnehmende die Höhe der Lohnzahlung in einer schriftlichen Vereinbarung. Sie berücksichtigen dabei eine dem Arbeitnehmenden aus Erfüllung seiner Pflicht zukommende Entschädigung. Können sich Arbeitgebender und Arbeitnehmender nicht einigen, können sie die Meinungsverschiedenheit der Paritätischen Kommission zum Entscheid unterbreiten.

34.3 Zur Sicherstellung der Lohnansprüche der Arbeitnehmenden gemäss Art. 34.2 GAV findet für alle beteiligten Arbeitgebenden (Arbeitgebende, die dem vertragsschliessenden Arbeitgeberverband angehören oder einen Anschlussvertrag gemäss Art. 356 b OR zum GAV abgeschlossen haben) ein Lastenausgleich über die Ausgleichskasse (Art. 7 GAV) statt.

#### **Art. 35 Leistungslohn**

35.1 Der Bruttolohn soll dem Arbeitsplatz, der Persönlichkeit und der Leistung des Arbeitnehmenden entsprechen.

36.2 Vorbehalten bleiben die Mindestlöhne gemäss Art. 38 GAV und die generellen Lohnanpassungen gemäss Art. 11 GAV.

#### **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.

36.2 Arbeitgebende, welche gegen diese Bestimmung verstossen, werden von der Paritätischen Kommission zu einer Konventionalstrafe (Art. 17 GAV) verurteilt.

36.3 Arbeitnehmende, welche Akkordlohnarbeit annehmen, werden von der Paritätischen Kommission zu einer Konventionalstrafe (Art. 17 GAV) verurteilt.

36.4 Die Vergabe von Arbeiten im Unterakkord ist nur zulässig, wenn sichergestellt ist, dass das Akkordlohnverbot vollumfänglich berücksichtigt wird. Arbeitgebende, welche gegen diese Bestimmung verstossen, werden von der Paritätischen Kommission zu einer Konventionalstrafe (Art. 17 GAV) verurteilt.

### **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**

38.1 Die Vertragsparteien setzen die vertraglichen Mindestlöhne des GAV fest.

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 eidgenössischem 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. 40 Lohnanpassungen während der Vertragsdauer**

40.1 Die Vertragsparteien beschliessen alljährlich über allfällige Anpassungen der Mindestlöhne gemäss Art. 11 GAV. Die Mindestlöhne werden jährlich mit einer Zusatzvereinbarung im Anhang 5 GAV festgelegt und bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAV.

40.2 Allfällige Lohnanpassungen werden mit einer Zusatzvereinbarung im Anhang 5 GAV festgelegt und bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAV.

#### **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.

41.3 Wird am Ende eines Arbeitsverhältnisses die Soll-Arbeitszeit überschritten, so müssen die nicht kompensierten Stunden samt einem Zuschlag von 25 Prozent ausbezahlt werden.

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

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

	Zuschlag
Nacharbeit (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.

43.3 Der Ansatz wird in Anhang 5 GAV festgelegt und bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV.

#### **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. Im Einvernehmen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden bzw. Lernenden kann auch ein Beitrag an Sicherheitsschuhe im gleichen Wert geleistet werden.

## **Art. 46 Ausrichtung des Lohnes**

46.1 Der Lohn wird monatlich abgerechnet und ausbezahlt.

46.2 Zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden können auf Mitte des Monats Akontoauszahlungen vereinbart werden.

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.

46.5 Das von der Zahltagsabrechnung bis zur Lohnzahlung aufgelaufene Lohnguthaben gilt als Standgeld. Dieses dient als Sicherheit für Schadenersatzansprüche des Arbeitgebenden.

46.6 Der Arbeitgebende kann Gegenforderungen mit den Lohnforderungen nur verrechnen, soweit die Lohnforderungen pfändbar sind. Bestehen Ersatzforderungen des Arbeitgebenden für absichtlich durch den Arbeitnehmenden zugefügte Schäden, so können diese Forderungen unbeschränkt verrechnet werden.

46.7 Es ist dem Arbeitnehmenden untersagt, Lohnforderungen gegenüber dem Arbeitgebenden an Dritte abzutreten (Zessionsverbot).

## **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. 48 Kinder- und Ausbildungszulagen (Familienzulagen)**

48.1 Die Arbeitnehmenden erhalten zusätzlich zum Lohn eine Kinder- bzw. Ausbildungszulage (Familienzulage). Die Anspruchsvoraussetzungen und die Höhe der Zulagen richten sich nach den einschlägigen Gesetzesvorschriften. Für den Kanton Basel-Landschaft ist das basellandschaftliche Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Familienzulagen (GS 36.1200, SGS 838) vom 7. Mai 2009 massgebend (in Kraft seit 1. Januar 2010).

48.2 Die Vertragsparteien beauftragen die Ausgleichskasse, gemäss § 22 Abs. 1 lit. c. des basellandschaftlichen Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über die Familienzulagen (SGS 838) bei der Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion des Kantons Basel-Landschaft die Bewilligung zur Beschränkung der Wahlfreiheit gemäss § 18 dieses Gesetzes zu beantragen.

## **Art. 49 Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit**

49.1 Der Arbeitgebende hat dem Arbeitnehmenden für eine beschränkte Zeit den Lohn zu entrichten, wenn der Arbeitnehmende aus persönlichen Gründen und ohne Verschulden an der Erfüllung der Arbeitsleistung verhindert ist, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.

49.2 Unter Berücksichtigung des Grundsatzes gemäss Art. 49.1 GAV ist die Lohnzahlungspflicht im Falle von Krankheit und Unfall in einer besonderen Regelung gemäss Art. 50 GAV und Art. 52 GAV hiernach ausgestaltet.

49.3 Bei einer teilweisen Arbeitsverhinderung hat sich das Arzzeugnis nebst der prozentualen Arbeitsfähigkeit auch zur zeitlichen Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmenden auszusprechen.



49.4 Die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebenden gemäss Art. 49.1 GAV während der beschränkten Zeit im Falle von Krankheit und Unfall des Arbeitnehmenden ist somit abgegolten.

### **Art. 50 Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht**

50.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden für ein Krankengeld von 80% des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes inklusive Jahresendzulage (ohne Spesen) kollektiv zu versichern.

50.2 Der Arbeitgeber kann eine Kollektiv-Taggeldversicherung mit Leistungsaufschub von bis zu 90 Tagen pro Kalenderjahr abschliessen. Während der Aufschubzeit hat er 80% des Lohnes zu entrichten.

50.3 Die effektiven Prämien (Beiträge) der Kollektiv-Taggeldversicherung werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmenden geleistet.

50.4 Bei den ersten zwei Krankheitsfällen pro Kalenderjahr entfällt die Lohnfortzahlungspflicht im Umfang von einem Tag (unbezahlte Karenz). Ab dem dritten Krankheitsfall im Kalenderjahr entfällt die Lohnfortzahlungspflicht im Umfang von zwei Tagen (unbezahlte Karenz).

### **Art. 51 Versicherungsbedingungen**

51.1 Die Versicherung gemäss Art. 50 GAV muss sich an die nachstehenden Normen halten:

- a) Versicherungsbeginn am Tage der Anstellung, bei der ersten Arbeitsaufnahme;
- b) Leistungsdauer von 730 Tagen (inkl. Wartefrist) pro Krankheitsfall; das erneute Auftreten einer Krankheit gilt hinsichtlich der Leistungsdauer und Wartefrist als neuer Krankheitsfall, wenn der Versicherte ihretwegen während 12 Monaten ununterbrochen arbeitsfähig war.
- c) Entschädigung von 80 Prozent des letzten vereinbarten Bruttolohnes. Die Lohnersatzzahlung wird berechnet auf dem Bruttolohn zuzüglich Ferienanspruch gemäss Art. 28 GAV und Anspruch auf eine Jahresendzulage (13. Monatslohn) gemäss Art. 39 GAV;
- d) Entrichtung des Taggeldes bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit: Lohnersatz entsprechend dem Grad der Arbeitsfähigkeit, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 25 Prozent beträgt;
- e) Im Falle des Zusammentreffens mit Leistungen anderer Sozialversicherungen (z.B. IV-Rente) besteht Anspruch auf 90 Prozent des letzten vereinbarten Bruttolohnes, jedoch nie auf mehr als den bisher ausbezahlten Nettolohn.
- f) Die Versicherungsleistungen sollen Neueintretenden ohne Karenzzeit gewährt werden, sofern der Versicherungsnehmende beim Eintritt beim Versicherer voll arbeitsfähig ist und der Versicherer keinen Vorbehalt wegen vorbestandener Krankheit erhebt. Die Vorbehalte des Versicherers beim Übertritt aus einem Krankenversicherungsvertrag einer Privatversicherung in eine öffentlich anerkannte Krankenkasse (und im umgekehrten Falle) sind nicht Gegenstand dieser Versicherungsbedingungen des GAV. Der Arbeitgebende hat gegebenenfalls eine beschränkte Lohnzahlungspflicht während der Dauer dieses Vorbehaltes.
- g) Die gesamte vertragsunterstellte Belegschaft ist der gleichen Kollektivversicherung zu unterstellen, vorbehältlich von bereits bestehenden und gleichwertigen Einzelversicherungen.
- h) Es dürfen nur Versicherer gewählt werden, die den Freizügigkeitsabkommen von Santésuisse oder des Schweizerischen Versicherungsverbandes angeschlossen sind.
- i) Die Arbeitnehmenden müssen nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung ohne Unterbruch in die Einzelversicherung übertreten können. Das im Kollektivvertrag massgebende Eintrittsalter ist beizubehalten, es dürfen keine neuen Versicherungsvorbehalte angebracht werden. Die Versicherung hat mindestens die bisherigen Leistungen zu decken und zwar sowohl die Höhe des Taggeldes als auch die Dauer des Leistungsanspruchs. Der Arbeitgebende hat dafür zu sorgen, dass der versicherte Arbeitnehmende schriftlich über sein Recht auf Übertritt in die Einzelversicherung aufgeklärt wird.

51.2 Die Leistungen gemäss Art. 51.1 GAV gelten als Lohnzahlungen im Sinne von Art. 324 a OR.

### **Art. 52 Verhinderung durch Unfall**

52.1 Der Arbeitnehmende ist gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) gegen Berufs- und Nichtberufs-Unfälle versichert. Der Arbeitgebende ist bei Unfall gemäss Art. 324 b OR von jeder Lohnzahlung befreit. Vorbehalten bleibt die Regelung für die Karenztage gemäss Art. 52.4 GAV.

52.2 Die Prämien für die Berufs-Unfallversicherung trägt der Arbeitgebende, diejenige für die Nichtberufs-Unfallversicherung der versicherte Arbeitnehmende.

52.3 Die obligatorische Nichtberufs-Unfallversicherung endet mit dem Ablauf des 31. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufhört.

52.4 Bei Unfällen, deren Folgen die Unfallversicherung deckt, hat der Arbeitnehmende für den Tag des Unfalles und die darauf folgenden 2 Tage Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes.

52.5 Der Arbeitgebende richtet dem Arbeitnehmenden den Lohnanteil für die von der Unfallversicherung nicht versicherten UVG-Karenztage gemäss Art. 52.4 GAV aus. Für alle beteiligten Arbeitgebenden (Arbeitgebende, die dem vertragsschliessenden Arbeitgeberverband angehören oder einen Anschlussvertrag gemäss Art. 356 b OR zum GAV abgeschlossen haben) findet ein entsprechender Lastenausgleich über die Ausgleichskasse (Art. 7 GAV) statt.

52.6 Wenn die Unfallversicherung bei Verschulden des Versicherten oder bei aussergewöhnlichen Gefahren oder Wagnissen im Sinne von Art. 37 bis Art. 39 UVG Leistungen von der Versicherung ausschliesst oder herabsetzt, reduziert sich die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebenden im gleichen Verhältnis. Diese Regelung gilt auch für Löhne, die das UVG-Maximum übersteigen und für die Entschädigung der UVG-Karenztage.

52.7 Damit ist die Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 324 a und Art. 324 b OR abgegolten.

### **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 Kadenschulen 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.

d) für Durchdiener während der Zeit, die der Rekrutenschule entspricht, gemäss lit. a und für die übrige Zeit des Militärdienstes gemäss lit. c.

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. Für Dienstleistungen gemäss Art. 53.2 lit. c GAV werden zusätzlich zum Bruttolohn der darauf entfallende Ferienanteil und der Anteil der Jahresendzulage berücksichtigt.

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

53.6 Damit ist die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebenden gemäss Art. 324 a und 324 b OR vollumfänglich abgegolten.

53.7 Werden dem Arbeitnehmenden auf den Leistungen der Erwerbsersatzordnung (EO) und der Ausgleichskasse (Art. 7 GAV) aus administrativen Gründen Beiträge der AHV/IV/EO/ALV und SUVA abgezogen, sind ihm diese nicht zurückzuerstatten, denn die Entschädigungen gemäss Art. 53.2 GAV gelten als um diese AHV/IV/EO/ALV und SUVA-Beiträge gekürzt.

53.8 Für Aktivdienste bleiben besondere Vereinbarungen vorbehalten.

#### **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 über die Ausgleichskasse (Art. 7 GAV) statt.

#### **Art. 55 Mutterschaftsentschädigung**

55.1 Bei Absenzen wegen Mutterschaft erfolgt die Lohnfortzahlung nach dem Erwerbsersatzgesetz (EOG).

55.2 Erbringt der Versicherer (Krankentaggeldversicherung; vor Niederkunft) keine Leistungen, erfolgt die Lohnzahlung des Arbeitgebenden nur gemäss Art. 324 a OR.

#### **Art. 56 Arbeitslosenversicherung**

56.1 Massgebend sind die jeweils gültigen eidgenössischen und kantonalen Erlasse.

#### **Art. 57 Vorzeitiger Altersrücktritt «RESOR»**

57.1 Der Kollektivvertrag für die vorzeitige Pensionierung im westschweizerischen Ausbaugewerbe (KVP) sowie das Stiftungsreglement in der Verantwortung der RESOR Stiftung mit Sitz im Wallis bilden einen integrierten Bestandteil des vorliegenden GAV für das Maler- und Gipsergewerbe im Kanton Baselland und sind für alle dem GAV unterstellten Firmen seit 1. Januar 2011 bindend.

#### **Art. 58 Berufliche Vorsorge «2. Säule»**

58.1 Massgebend sind die Vorschriften des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG).

58.2 Die Finanzierung der Personalvorsorge erfolgt nach den Grundsätzen des BVG.

58.3 Die Versicherten sind über die Struktur und Leistungen zu informieren.

#### **Art. 59 Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmenden sowie Lastenausgleich**

59.1 Voraussetzungen und Höhe: Sofern ein Arbeitsverhältnis durch den Tod aufgelöst wird, hat der Arbeitgebende unter der Voraussetzung, dass der Verstorbene den Ehegatten, die eingetragene Partnerin, den eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, folgende Leistungen nach Art. 338 OR ab Todestag zu erbringen (Lohnnachgenuss):

a) bis Ende des 5. Dienstjahres: 1 weiterer Bruttomonatslohn;

b) ab dem 6. Dienstjahr: 2 weitere Bruttomonatslöhne.

59.2 Anrechnungsmöglichkeit: Werden wegen des Todesfalles aus Versicherungen oder Fürsorgeinstitutionen, die das Todesfallrisiko decken, Leistungen fällig, so können diese an die Lohnfortzahlung wie folgt angerechnet werden, bei Entrichtung der Prämien:

- a) allein durch den Arbeitgebenden: die gesamte Leistung;
- b) paritätisch: der auf den Arbeitgebendenbeitrag entfallende Anteil der Leistung.

59.3 Ausschluss der Anrechnung: Eine Anrechnung von Leistungen der obligatorischen Personalvorsorge ist ausgeschlossen.

59.4 Zur Sicherstellung des Lohnanspruches für die Lohnfortzahlung beim Tod des Arbeitnehmenden (Lohnnachgenuss) gemäss Art. 59.1 GAV findet ein Lastenausgleich über die Ausgleichskasse (Art. 7 GAV) statt.

#### **Art. 60 Tod des Arbeitgebenden**

60.1 Mit dem Tod des Arbeitgebenden geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über; die Vorschriften betreffend den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar.

60.2 Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebenden eingegangen worden, so erlischt es mit dessen Tod. Der Arbeitnehmende kann in diesem Fall angemessenen Ersatz für Schaden verlangen, der ihm infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst. Die Paritätische Kommission setzt den Schadenersatz für den Arbeitgebenden und den Arbeitnehmenden verbindlich fest.

#### **Art. 61 Kündigung allgemein**

61.1 Ist das Arbeitsverhältnis nicht für eine bestimmte Zeit eingegangen und geht eine solche auch nicht aus dem angegebenen Zweck der Arbeit hervor, so kann es von jeder Vertragspartei gekündigt werden.

61.2 Für Arbeitgebende und Arbeitnehmende dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen festgesetzt werden; bei widersprechender Abrede gilt für beide die längere Frist.

61.3 Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

#### **Art. 62 Kündigung während der Probezeit**

62.1 Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.

62.2 Durch schriftliche Abrede können abweichende Vereinbarungen getroffen werden. Die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.

62.3 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

#### **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.

63.2 Diese Fristen dürfen durch schriftliche Abrede abgeändert, nicht aber unter die Fristen nach Art. 63.1 GAV herabgesetzt 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.

## **Art. 64 Kündigungsschutz**

64.1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:

- a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
- d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
- e) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivil- und Zivilschutzdienst, Militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

64.2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgebenden ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

- a) weil der Arbeitnehmende einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche rechtmässige Tätigkeit ausübt;
- b) während der Arbeitnehmende gewählter Arbeitnehmendenvertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist und der Arbeitgebende nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.

64.3 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der andern Partei eine Entschädigung auszurichten.

64.4 Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmenden für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtsteil sind vorbehalten.

64.5 Wer gemäss diesen Bestimmungen eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.

64.6 Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.

## **Art. 65 Kündigungsverbot für Arbeitgebende**

65.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgebende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivil- und Zivilschutzdienst, Militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
- b) während der Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
- c) während der Dauer des Bezugs von Taggeldleistungen der obligatorischen Kranken- und Unfallversicherung (730 Tage), sofern der Arbeitnehmende wegen Krankheit oder Unfall zu 100% arbeitsunfähig ist;
- d) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmenden;
- e) während der Arbeitnehmende mit Zustimmung des Arbeitgebenden an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

65.2 Die Kündigung, die während einer der in Art. 65.1 GAV festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis anhin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

65.3 Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächst folgenden Endtermin.

#### **Art. 66 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden**

66.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktion der Arbeitnehmende auszuüben vermag, oder der Arbeitgebende selbst unter den im Art. 65.1 lit. a GAV angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmende dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

66.2 Art. 65.2 GAV und Art. 65.3 GAV sind entsprechend anwendbar.

#### **Art. 67 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

67.1 Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgebende wie der Arbeitnehmende jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

67.2 Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

67.3 Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmenden an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.

#### **Art. 68 Ungerechtfertigte Entlassung**

68.1 Entlässt der Arbeitgebende den Arbeitnehmenden fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.

68.2 Der Arbeitnehmende muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

68.3 Der Richter kann den Arbeitgebenden verpflichten, dem Arbeitnehmenden eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt. Diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmenden für sechs Monate nicht übersteigen.

#### **Art. 69 Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle**

69.1 Tritt der Arbeitnehmende ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er die Arbeitsstelle fristlos, so hat der Arbeitgebende Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

69.2 Ist dem Arbeitgebenden kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.

69.3 Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

#### **Art. 70 Unverzichtbarkeit**

70.1 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung kann der Arbeitnehmende auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder aus Bestimmungen dieses GAV ergeben, nicht verzichten.

## **D      Anhänge**

### **ANHANG 1**

#### **Protokollvereinbarung**

zu dem auf den 1. Januar 2019 abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrag für das Maler- und Gipsergewerbe im Kanton Baselland.

Die Vertragsparteien schliessen hiermit folgende Protokollvereinbarung ab, welche einen integrierenden Bestandteil des GAV für das Maler- und Gipsergewerbe Baselland bildet.

#### **Art. 1    Ausgleichskasse (Art. 7 GAV)**

1.1      Die Ausgleichskasse besorgt im Auftrage der Paritätischen Kommission treuhänderisch das Inkasso für die Vollzugskostenbeiträge gemäss Art. 20 GAV. Sie leitet diese Beiträge, nach Abzug der Bezugs- und Verwaltungskosten, in periodischen Akonto-Zahlungen an die Paritätische Kommission weiter. Einzelheiten werden in einer gegenseitigen Vereinbarung zwischen der Ausgleichskasse und der Paritätischen Kommission geregelt.

1.2      Für die Abwicklung der übrigen Leistungen gemäss Art. 7.1 GAV handelt die Ausgleichskasse in eigener Kompetenz gemäss § 21 Abs. 1 lit. h des basellandschaftlichen Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über die Familienzulagen und ihrem Kassenreglement. Die Ausgleichskasse erfasst alle Arbeitgebenden, welche ihr die Paritätische Kommission gemäss deren Entscheid über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebenden (Art. 14.3 lit. c GAV) mitteilt und unterstellt diese mittels Kassenverfügung der entsprechenden Kassenabteilung. Die Vertragsparteien sowie die am GAV beteiligten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden haben keinen Anspruch auf das Kassenvermögen.

1.3      Die notwendigen Mittel zur Ausrichtung dieser Leistungen, zur Deckung der Verwaltungskosten und eventueller weiterer Kosten oder Abgaben werden durch Arbeitgebendenbeiträge erhoben, die von der Ausgleichskasse in einem Prozentsatz der massgebenden AHV-pflichtigen Lohnsumme festgesetzt werden.

1.4      Die Ausgleichskasse kann die Ausrichtung von Leistungen an die Arbeitnehmenden an ihr angeschlossene Arbeitgebende übertragen. Die Ausgleichskasse übernimmt in diesem Fall treuhänderisch die Kontrolle für die vertragskonforme Ausrichtung der Leistungen an die Arbeitnehmenden.

1.5      Eventuelle im Ausgleichsverfahren erzielte Einnahmenüberschüsse (inbegriffen nicht bezogene, verjährte Ansprüche von Arbeitnehmenden) der auf Kosten der Arbeitgebenden erbrachten Leistungen, gelangen in den Ausgleichsfonds der Ausgleichskasse. Diese verfügt darüber im Rahmen ihres Kassenreglementes.

#### **Art. 2    Reglemente**

2.1      Beim Erlass der einzelnen Reglemente sind die von den Verhandlungsdelegationen anlässlich der Vertragsverhandlungen aufgestellten Grundsätze und Richtlinien zu beachten.

#### **Art. 3    Jahresendzulage (13. Monatslohn)**

3.1      Mit Bezug auf die Jahresendzulage (13. Monatslohn) gemäss Art. 39 GAV gilt folgendes als vereinbart: Sollte die Entwicklung der Wirtschaftslage in Berücksichtigung der in Art. 11 GAV aufgeführten Kriterien die Möglichkeit der weiteren Ausrichtung einer Jahresendzulage (13. Monatslohn) in Frage stellen, bzw. eine Reduktion erfordern, steht dem Maler- und Gipserunternehmer-Verband Baselland das Recht zu, den Arbeitnehmenden-Organisationen einen entsprechenden Antrag zu unterbreiten, welcher gemeinsam zu prüfen ist.

3.2      Lässt sich zwischen den Vertragsparteien des GAV keine Verständigung finden, kann die Streitfrage der Paritätischen Kommission unterbreitet werden.

#### **Art. 4 Berufliche Aus- und Weiterbildung**

4.1 Die Arbeitgebenden sind gehalten, die berufliche Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und Bedürfnisse zu fördern und die hierfür erforderliche Zeit zur Verfügung zu stellen, unter Berücksichtigung der Möglichkeiten einer Finanzierung der Lohnausfälle im Rahmen von Leistungen der Paritätischen Kommission (Art. 20 GAV).

#### **Art. 5 Modulare Weiterbildung**

5.1 Die Vertragsparteien vereinbaren, die Entwicklung der modularen Weiterbildung in den Branchen bei der Definition der Arbeitnehmendekategorien und der Ausgestaltung deren Mindestlöhne mit zu berücksichtigen.

#### **Art. 6 Kündigungsschutz / Kündigungsverbot für Arbeitgebende**

6.1 Die Vertragsparteien vereinbaren, während der Laufzeit des vorliegenden GAV die zeitliche Dauer des Kündigungsschutzes bei 100prozentiger Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmenden gemäss Art. 65.1 lit. c GAV zu verhandeln.

#### **Art. 7 Materiell unterschiedliche Regelungen für die Berufsgruppen**

7.1 Die Vertragsparteien vereinbaren, während der Laufzeit des vorliegenden GAV in jenen Regelungsbereichen, in welchen materiell unterschiedliche Regelungen für die Berufsgruppen der Maler und Gipser bestehen, mittels entsprechender Verhandlungen eine Harmonisierung anzustreben. Davon ausgenommen ist der Bereich der Mindestlöhne.



## **ANHANG 2**

### **Protokollvereinbarung betreffend Lernende**

Die Vertragsparteien schliessen hiermit folgende Protokollvereinbarung ab, welche integrierender Bestandteil des GAV für das Maler- und Gipsergewerbe Baselland ist.

1. Die Lehrverhältnisse werden gemäss Berufsbildungsgesetz durch den Lehrvertrag geordnet.
2. Der vertragsschliessende Arbeitgeberverband verpflichtet sich schuldrechtlich gegenüber dem Arbeitnehmerverband, jährliche Richtlinien zu Händen der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner und der Hauptabteilung Berufsbildung und Berufsberatung der kantonalen Dienststelle Berufsbildung, Mittelschulen und Hochschulen über folgende Gegenstände herauszugeben:
  - Lernendenlöhne;
  - Zulagen;
  - Krankentaggeldversicherung.
3. Dem Lernenden ist es überdies untersagt, während der Freizeit Berufsarbeiten für Dritte auszuführen (Schwarzarbeit).
4. Der vertragsschliessende Arbeitgeberverband verpflichtet sich schuldrechtlich gegenüber dem Arbeitnehmerverband, dass für die Lernenden der Vollzugskostenbeitrag gemäss Art. 20.3.2 GAV gesamthaft an die Paritätische Kommission entrichtet wird.

### **ANHANG 3**

#### **Statuten des Vereins «Paritätische Kommission für das Maler- und Gipsergewerbe Baselland»**

Version vom 10.7.2019

Dieser Anhang bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV.

## **ANHANG 4**

### **Reglement Vollzugskostenbeiträge**

#### **Art. 1 Grundsatz**

1.1 Dieses Reglement regelt das Inkasso und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge gemäss Art. 20 GAV.

#### **Art. 2 Beitragsquittungen**

2.1 Der Arbeitgebende händigt den vertragsunterstellten Arbeitnehmenden am Ende des Jahres oder bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Quittung aus über die vom Arbeitnehmenden geleisteten Beiträge während des Kalenderjahres.

2.2 Quittungsformulare können bei der Geschäftsstelle der «Paritätische Kommission für das Maler- und Gipsergewerbe Baselland» (PK) bezogen werden. Es werden auch Computerquittungen akzeptiert, die vom Arbeitgebenden unterzeichnet sind.

#### **Art. 3 Beitrags-Rückerstattung**

3.1 Arbeitnehmende, die Mitglied einer vertragsschliessenden Arbeitnehmendenpartei sind, erhalten gegen Vorweisen der Quittung – unter Berücksichtigung von Art. 20.4 GAV – die abgezogenen Vollzugskostenbeiträge von dieser wieder zurück erstattet.

3.2 Solche Quittungen müssen bis Ende des darauffolgenden Jahres vorgewiesen werden. Spätere Vorweisungen bedürfen einer schriftlichen Begründung.

3.3 Die vertragsschliessenden Arbeitnehmendenparteien rechnen die von ihr ausbezahlten Vollzugskostenbeiträge mit der PK respektive mit dem von dieser beauftragten Inkassoorgan ab.

#### **Art. 4 Verwendung der Vollzugskostenbeiträge**

4.1 Von den Bruttoeinnahmen der PK werden die Kosten der Geschäftsführung der PK sowie die Aufwändungen für den Vollzug des GAV bezahlt.

4.2 Die verbleibenden Mittel sind zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und für Massnahmen in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie für die Finanzierung von überbetrieblichen Kursen zu verwenden.

4.3 Die Paritätische Kommission erstellt jährlich ein Budget.

4.4 Die Jahresrechnung der PK wird jährlich von einer unabhängigen Revisionsstelle geprüft.

#### **Art. 5 Durchführungsorgane**

5.1 Der Beitragseinzug erfolgt durch die Geschäftsstelle der PK respektive dem von der PK beauftragten Inkassoorgan (Art. 7 GAV).

5.2 Der PK werden in Bezug auf die Vollzugskostenbeiträge unter anderem folgende Aufgaben übertragen:

- a) sie nimmt vom Revisionsbericht Kenntnis und genehmigt die Jahresrechnung;
- b) sie ordnet Arbeitgebendenkontrollen an.

5.3 Die PK wählt eine unabhängige Revisionsstelle. Ihr obliegen folgende Aufgaben:

- a) Kontrolle der Jahresrechnung;
- b) Überprüfung der korrekten Handhabung der Vollzugskostenbestimmungen;
- c) Erstellung eines Revisionsstellenberichtes zu Händen der PK.

## **Art. 6 Durchsetzung der Beitragspflicht**

6.1 Die Geschäftsstelle der PK setzt in Zusammenarbeit mit dem von der PK beauftragten Inkassoorgan die Beitragspflicht gemäss Art. 20 GAV konsequent durch. Bei Schwierigkeiten, welche sich bei der Ausübung dieses Auftrages ergeben, entscheidet die PK aufgrund eines ihr von der PK-Geschäftsstelle zu unterbreitenden Antrages.

## **Art. 7 Differenzen aus der Anwendung dieses Reglementes**

7.1 Ergeben sich aus der Anwendung dieses Reglements Differenzen, so sind diese der PK zum Entscheid zu unterbreiten.

Dieser Anhang bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV.

## **ANHANG 5**

### **Lohnvereinbarungen und Lohnanpassungen**

In Anwendung der Art. 11, 38, 43 und 44 GAV vereinbaren die Vertragsparteien was folgt:

#### **Art. 1 Effektivlöhne (Art. 38 GAV)**

Die Effektivlöhne der dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden werden generell um CHF 50.-pro Dienstjahr, maximal rückwirkend auf 4 Jahre (bis zum 1. Januar 2020) erhöht. Anrechenbar sind alle bereits gewährten Lohnerhöhungen ab dem 1. Januar 2019. Die Lohnerhöhung wird gewährt bis maximal CHF 5'600.- bei Malern und maximal CHF 6'100.- bei Gipsern.

#### **Art. 2 Mindestlöhne**

2.1 In Anwendung von Art. 38 GAV werden mit Wirkung ab Gültigkeit der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) sowie ab 1. Januar die Mindestlöhne 2024 wie folgt festgelegt:

	<b><u>Mindestlohn pro Monat</u></b>	
	<b><u>ab Gültigkeit AVE</u></b>	<b><u>ab 01.01.2024</u></b>
a) <u>Maler-Vorarbeiter / Baustellenleiter</u>	<u>CHF 5'500.00</u>	<u>CHF 5'500.00</u>
b) <u>Gelernte, berufstüchtige Maler mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis</u>		
- <u>mit mehr als 3 Jahren Berufserfahrung</u>	<u>CHF 4'900.00</u>	<u>CHF 4'950.00</u>
- <u>im 3. Jahr nach der Lehre</u>	<u>CHF 4'600.00</u>	<u>CHF 4'650.00</u>
- <u>im 2. Jahr nach der Lehre</u>	<u>CHF 4'350.00</u>	<u>CHF 4'400.00</u>
- <u>im 1. Jahr nach der Lehre</u>	<u>CHF 4'200.00</u>	<u>CHF 4'250.00</u>
c) <u>Maler mit eidgenössischem Berufsattest</u>		
- <u>mit mehr als 3 Jahren Berufserfahrung</u>	<u>CHF 4'450.00</u>	<u>CHF 4'500.00</u>
- <u>im 3. Jahr nach der Attestausbildung</u>	<u>CHF 4'300.00</u>	<u>CHF 4'350.00</u>
- <u>im 2. Jahr nach der Attestausbildung</u>	<u>CHF 4'200.00</u>	<u>CHF 4'250.00</u>
- <u>im 1. Jahr nach der Attestausbildung</u>	<u>CHF 4'100.00</u>	<u>CHF 4'150.00</u>
d) <u>Maler-Hilfsarbeiter</u>		
<u>nach vollendetem 19. Altersjahr</u>	<u>CHF 4'050.00</u>	<u>CHF 4'100.00</u>
e) <u>Gipser-Vorarbeiter</u>	<u>CHF 5'810.00</u>	<u>CHF 5'810.00</u>
f) <u>Gelernte, berufstüchtige Gipser mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis</u>		
- <u>mit mehr als 3 Jahren Berufserfahrung</u>	<u>CHF 5'410.00</u>	<u>CHF 5'460.00</u>
- <u>im 3. Jahr nach der Lehre</u>	<u>CHF 5'060.00</u>	<u>CHF 5'110.00</u>
- <u>im 2. Jahr nach der Lehre</u>	<u>CHF 4'860.00</u>	<u>CHF 4'910.00</u>
- <u>im 1. Jahr nach der Lehre</u>	<u>CHF 4'460.00</u>	<u>CHF 4'510.00</u>
g) <u>Gipser mit eidgenössischem Berufsattest</u>		

- mit mehr als 3 Jahren Berufserfahrung	<u>CHF 4'860.00</u>	<u>CHF 4'910.00</u>
- im 3. Jahr nach der Attestausbildung	<u>CHF 4'560.00</u>	<u>CHF 4'610.00</u>
- im 2. Jahr nach der Attestausbildung	<u>CHF 4'460.00</u>	<u>CHF 4'510.00</u>
- im 1. Jahr nach der Attestausbildung	<u>CHF 4'410.00</u>	<u>CHF 4'460.00</u>
h) <u>Gipser-Hilfsarbeiter</u>		
nach vollendetem 19. Altersjahr	<u>CHF 4'410.00</u>	<u>CHF 4'460.00</u>

### **Art. 3 Zulagen bei auswärtiger Arbeit**

In Anwendung von Art. 43 GAV gelten folgende Ansätze:

- Mittagsentschädigung CHF 15.00

Es können auch monatliche Pauschalentschädigungen gewährt werden. Solche Pauschalentschädigungen müssen jedoch unter Berücksichtigung der spezifischen Gegebenheiten gegenüber den Regelungen und Ansätzen von Art. 43 GAV mindestens gleichwertig sein.

### **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

### **Art. 5 Inkrafttreten**

Der vorliegende Anhang 5 (Lohnvereinbarungen und Lohnanpassungen) bildet einen integrierenden Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages für das Maler- und Gipsergewerbe im Kanton Baselland, abgeschlossen im Dezember 2018.

## **ANHANG 6**

### **Kaution**

#### **Art. 1 Grundsatz**

Zur Sicherung der Vollzugskostenbeiträge sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Paritätischen Kommission (PK) aus diesem Gesamtarbeitsvertrag (GAV), hat jeder im Geltungsbereich des GAV ansässige Arbeitgeber sowie jeder Arbeitnehmer, welcher Arbeitnehmende in den Geltungsbereich des GAV entsendet, vor der Arbeitsaufnahme zu Gunsten der Paritätische Kommission (PK) eine Kaution in der Höhe bis zu 20'000 Franken oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen gemäss nachfolgender Abstufung zu stellen:

<u>Auftragswert ab</u>	<u>Auftragswert bis</u>	<u>Kautionshöhe</u>
	<u>Fr. 2'000.-</u>	<u>Keine Kautionspflicht</u>
<u>Fr. 2'001.-</u>	<u>Fr. 15'000.-</u>	<u>Fr. 5'000.-</u>
<u>Fr. 15'001.-</u>	<u>Fr. 25'000.-</u>	<u>Fr. 10'000.-</u>
<u>Fr. 25'001.-</u>	<u>Fr. 40'000.-</u>	<u>Fr. 15'000.-</u>
<u>Fr. 40'001.-</u>		<u>Fr. 20'000.-</u>

#### **Art. 2 Auftragswert**

1 Als Auftragswert gilt das im Geltungsbereich des GAV innerhalb eines Kalenderjahres kumulativ erzielte Auftragsvolumen, das dem Total aller fakturierten Leistungen entspricht und sich insbesondere aus dem Materialwert, den Lohnkosten sowie der Mehrwertsteuer zusammensetzt. Bei im Geltungsbereich des GAV ansässigen Arbeitgebenden wird davon ausgegangen, dass diese innerhalb eines Kalenderjahres einen kumulierten Auftragswert von mindestens CHF 40'000.- erreichen. Macht ein betroffener Arbeitgeber geltend, dass er diesen kumulierten Auftragswert innerhalb eines Kalenderjahres nicht erreicht, so hat er dies der Paritätischen Kommission mittels Vorlage von einschlägigen Dokumenten nachzuweisen.

2 Ein nicht im Geltungsbereich des GAV ansässiger Arbeitgeber, welcher Arbeitnehmende in den Geltungsbereich des GAV entsendet (nachstehend Entsendebetrieb genannt), hat der Paritätische Kommission den massgebenden Auftragswert jedes einzelnen Auftrags mittels Vorlage von einschlägigen Dokumenten (verbindliches schriftliches Angebot, Auftragsbestätigung, Werkvertrag o.ä.) solange nachzuweisen, als sein kumulierter Auftragswert gemäss Art. 1 Abs. 1 Anhang 6 GAV unter Fr. 40'000.- liegt. Der massgebende Auftragswert entspricht dem Total aller fakturierten Leistungen und setzt sich insbesondere aus dem Materialwert, den Lohnkosten, der Schweizer Mehrwertsteuer sowie allfälligen Zöllen und Abgaben zusammen.

3 Von der Regelung gemäss Abs. 2 sind jene Entsendebetriebe ausgenommen, welche bereits bei ihrer ersten Entsendung die Maximalkaution leisten. Die Stellung einer solchen Maximalkaution ist auf freiwilliger Basis auch dann möglich, wenn der dafür massgebliche Auftragswert gemäss Art. 1 Anhang 6 GAV noch nicht erreicht ist.

#### **Art. 3 Leistung der Kaution – Kautionsformen**

1 Die Kaution muss vor Beginn der Arbeitsaufnahme im Geltungsbereich des GAV in Schweizer Franken oder im gleichwertigen Betrag in Euro gestellt sein und den in diesem Anhang aufgeführten Erfordernissen entsprechen.

2 Sämtliche Kautionen müssen in Form einer unwiderruflichen Garantieerklärung einer der eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) unterstehenden Bank oder Versicherung erfolgen. Die Paritätische Kommission kann für die Stellung der Kautionen, sofern die Gleichwertigkeit der Garantieleistung zu den vorerwähnten Institutionen und Garantieerklärungen belegt ist, auch andere Institutionen und deren adäquate Garantieerklärungen zulassen. Anstelle einer Garantieerklärung kann die Kaution bei der Paritätischen Kommission auch in bar hinterlegt werden.

3 Als unwiderrufliche Garantieerklärung gilt eine Erklärung, die - auf Aufforderung hin und unter Verzicht auf jegliche Einwendungen und Einreden – Zahlungen bis zum Maximalbetrag der Garantieerklärung gewährleistet.

4 Die Garantieerklärung hat schweizerischem Recht zu unterstehen. Der Gerichtsstand ist am Sitz der Paritätischen Kommission.

<sup>5</sup> Die Garantieerklärung muss in einer in einer schweizerischen Amtssprache (Deutsch, Französisch, Italienisch) oder in Englisch abgefasst sein.

#### **Art. 4 Anrechenbarkeit**

<sup>1</sup> Ist vom Arbeitgeber auf dem Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft gemäss einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag bereits eine Kautionsleistung geleistet worden, wird diese Kautionsleistung an die gemäss vorliegendem GAV geregelte Kautionspflicht angerechnet. Weist die bereits geleistete Kautionsleistung einen tieferen Betrag aus, als dies der vorliegende GAV vorschreibt, so ist vom Arbeitgeber nur noch die Differenz dazu sicherzustellen.

<sup>2</sup> Die Beweislast über eine bereits geleistete Kautionsleistung liegt beim Arbeitgeber.

#### **Art. 5 Inanspruchnahme der Kautionsleistung**

<sup>1</sup> Die Kautionsleistung kann in Anspruch genommen werden bei Missachtung von Aufforderungen zur Zahlung von allfälligen Kontroll- und Verfahrenskosten, Konventionalstrafen, Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeiträgen. Massgeblich sind die entsprechenden Regelungen in diesem GAV.

<sup>2</sup> Stellt die Paritätische Kommission fest, dass der Arbeitgeber Vorschriften missachtet hat, für welche die Kautionsleistung als Sicherheit dient, eröffnet sie ihm die Höhe der an die Paritätische Kommission zu leistenden Zahlung mit entsprechender Begründung und einer Frist zur Stellungnahme innert 10 Tagen. Nach Ablauf dieser Frist eröffnet die Paritätische Kommission dem Arbeitgeber ihren begründeten Entscheid und stellt ihm Rechnung mit einer Zahlungsfrist von 15 Kalendertagen. Erfolgt die Zahlung nicht innert der Frist von 15 Kalendertagen, so kann die Paritätische Kommission die Kautionsleistung in Anspruch nehmen.

<sup>3</sup> Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kautionsleistung durch die Paritätische Kommission informiert diese innert 10 Tagen den Arbeitgeber schriftlich über den Zeitpunkt und den Umfang der Inanspruchnahme. Gleichzeitig legt sie dem Arbeitgeber in einem schriftlichen Bericht dar, aus welchen Gründen die Inanspruchnahme erfolgt ist und wie sich dieselbe der Höhe nach zusammensetzt.

<sup>4</sup> Die Paritätische Kommission hat den Arbeitgeber schriftlich darauf hinzuweisen, dass gegen die Inanspruchnahme der Kautionsleistung Klage beim zuständigen Gericht am Sitz der Paritätischen Kommission eingereicht werden kann.

#### **Art. 6 Aufstockung der Kautionsleistung nach erfolgtem Zugriff**

Wurde die Kautionsleistung von der Paritätischen Kommission in Anspruch genommen, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, innert 30 Tagen nach Inanspruchnahme, aber vor erneuter Aufnahme der Arbeit im Geltungsbereich des GAV, die Kautionsleistung erneut zu stellen.

#### **Art. 7 Freigabe der Kautionsleistung**

Arbeitgeber bzw. Entsendebetriebe, welche zu Gunsten der Paritätischen Kommission eine Kautionsleistung gestellt haben, können bei der Paritätischen Kommission schriftlich Antrag auf Freigabe dieser Kautionsleistung stellen,

1. wenn der im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlichenklärung ansässige Arbeitgeber seine Tätigkeit definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt hat;
2. wenn der im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlichenklärung tätige Entsendebetrieb frühestens sechs Monate nach Beendigung des Auftrags (gemäss Art. 2 Abs. 2 Anhang 6 GAV) folgende, kumulativ geltende Voraussetzungen erfüllt:
  - a. Die gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche wie Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten sowie Vollzugskostenbeiträge sind ordnungsgemäss bezahlt, und
  - b. Sämtliche Kontrollverfahren sind abgeschlossen.

#### **Art. 8 Sanktion bei Nichtleistung der Kautionsleistung**

Leistet ein Arbeitgeber trotz erfolgter Mahnung die Kautionsleistung nicht, so wird dieser Verstoß mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautionsleistung und der Erhebung von Bearbeitungskosten geahndet. Die Bezahlung der Konventionalstrafe befreit den Arbeitgeber nicht von seiner Pflicht, eine Kautionsleistung zu stellen.



**Art. 9 Kautionsbewirtschaftung**

Die Paritätische Kommission kann die Bewirtschaftung der Kautions teilweise oder vollumfänglich delegieren.

**Art. 10 Gerichtsstand**

Auf diese Vereinbarung ist ausschliesslich schweizerisches Recht anwendbar. Ausschliesslicher Gerichtsstand ist Sissach (Zivilkreisgericht Basel-Landschaft Ost).

\* \* \* \*

\*\*\*\*

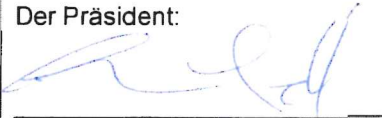
Basel, Bern, Pratteln und Olten, im August 2024

Die Vertragsparteien:

**Für den Maler- und Gipserunternehmer-Verband Baselland**

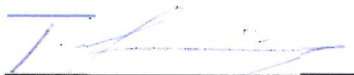
Pratteln, .....

Der Präsident:



Lucian Hell

Der Vizepräsident:

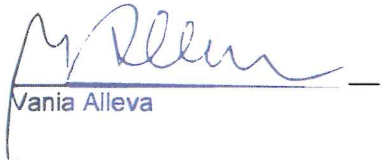


Tony Spirig

**Für die Gewerkschaft Unia:**


Bern, .....

Die Präsidentin:



Vania Alleva

Die Sektorverantwortliche der Geschäftsleitung:



Bruna Campanello

Basel, .....

Die Co-Regionalleiterin:



Sanja Pesic

Der Branchensekretär:



Manuel Käppler

**Für die Gewerkschaft Syna:**

Olten, .....

Leitung Gewerkschaftspolitik:



Nora Picchi

Branchenverantwortlicher:



Michele Aversa

Basel, 

Die Regionalverantwortliche:



Astrid Beigel