

Themen dieser Ausgabe:



Eröffnung des neuen Ausbildungszentrums TRIO in Itingen. **Seite 2**



Gespräch mit der frisch diplomierten Malermeisterin Romy Frederiks. **Seite 3**



Lohnbuchkontrollen: Das müssen Malerinnen und Gipser wissen. **Seite 4**

## Fehlender Nachwuchs – Fachkräftemangel

Berufsübergreifend sprechen wir immer wieder über den fehlenden Nachwuchs, über die vielen Lehrabbrüche, aber auch über qualifizierte Berufsabgängerinnen und Berufsabgänger, welche in unseren Betrieben eine Lücke hinterlassen. Auch die Generation Z stellt angeblich eine grosse Herausforderung an uns Arbeitgeber, weshalb wir uns neu erfinden sollen.

Aber was können wir tatsächlich tun? Das Handwerk und vor allem wir als Maler- und Gipser haben eine Tätigkeit, bei welcher wir täglich schöne Resultate erzielen und somit eine Sinnhaftigkeit vorweisen können. Der Punkt der Work-Life-Balance wurde schon lange mit einem modernen Gesamtarbeitsvertrag den gesellschaftlichen Anforderungen angepasst. Auch die Entwicklungsmöglichkeiten in unseren Berufsgattungen sind mit den vielen Weiterbildungsmöglichkeiten gegeben.

### Was können wir also noch zusätzlich tun?

Was können wir also noch zusätzlich tun, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken? Als Unternehmer unterstütze ich die Bemühungen des Dachverbands, flexible familien-taugliche Arbeitszeitmodelle aufzuzeigen und anzubieten. Ich bin der Ansicht, dass flexible, auf den Arbeitnehmer abgestimmte Arbeitszeitmodelle, einen grossen Mehrwert für alle Beteiligten bringen können und für einen modernen Betrieb eine grosse Chance sind.

Auch begrüsse ich die grossen Anstrengungen der Wirtschaftskammer und deren Team vom Kompetenzzentrum Berufsbildung. Die Berufsschau und die Berufslehrebewerbungen gehen in unserem Kanton in die richtige Richtung. Wir müssen unseren Jungen wieder aufzeigen, dass Ihnen mit einer abgeschlossenen Berufslehre die Welt offensteht. Sicher wünsche ich mir von den Lernenden einen etwas grösseren Durchhaltewillen. Der Entscheid für einen Lehrabbruch wird meiner Meinung nach in vielen Fällen zu rasch und zu unüberlegt gefällt. Hier wären auch die Eltern und die Medien gefordert, ist doch die erste Ausbildung der Grundstein einer erfolgreichen Laufbahn.

Interessante Arbeitsplätze finden nicht nur der Nachwuchs, sondern auch unsere Fachleute, leider nicht nur in der



Lucian Hell, Präsident Maler- und Gipserunternehmer-Verband Baselland.

Privatwirtschaft. Immer beliebter werden die Stellen bei Gemeinden, Kanton und Bund. So wirbt der Kanton Baselland auf seiner Homepage: «Wir sind der grösste Arbeitgeber im Baselbiet und beschäftigen seit 1833 Fachleute in ganz unterschiedlichen Berufen. Dabei gehen wir stets mit der Zeit und bleiben auch bei der digitalen Entwicklung am Ball.» Attraktive Arbeitsbedingungen, gute Entwicklungsmöglichkeiten und vor allem gesicherte Arbeitsplätze wirken verständlicherweise anziehend für Arbeitsuchende.

Diese Fachkräfte und der Nachwuchs fehlen dann in der Privatwirtschaft. Hier wünsche ich mir vom Staat, dass dieser sich auf seine Kernaufgaben besinnt, Regulatorien abbaut und unterstützend in allen Bereichen als Dienstleister zur Verfügung steht, Prozesse optimiert und vereinfacht, sowie dass er die Arbeitsbedingungen der Privatwirtschaft anpasst, und nicht KMU dazu zwingt, dieselben Arbeitsbedingungen wie der Staat anzubieten, um die von den KMU ausgebildeten Fachkräfte zu halten. Ein geringerer Fachkräfteabzug durch den Staat und eine Verschlinkung des Staatsapparates würde die Problematik auch etwas entschärfen. Ich hoffe auf eine stärkere Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen und der Verwaltung, dies würde zu pragmatischen Lösungen führen und den Aufwand für alle Seiten minimieren.

Fachkräftemangel geht uns alle an und wir können diese Herausforderung nur gemeinsam lösen. Liebe Berufskolleginnen und Berufskollegen macht den Anfang und zeigt noch vermehrt, wie schön unsere Ausführungen sein können. Hierfür bieten uns die sozialen Medien noch nie dagewesene Möglichkeiten.

## Veranstaltungen und Termine

**13. April 2024:** Tag der offenen Tür im neuen TRIO Ausbildungszentrums in Itingen (Bericht siehe rechts)

**22. Mai 2024:** Ordentliche Generalversammlung, 17.00 Uhr

Der Durchführungsort der diesjährigen Generalversammlung wird noch bekannt gegeben.

**27. Juni 2024:** Neu! QV Abschlussfeier

Der Maler & Gipserunternehmer Verband wird in diesem Jahr im Anschluss an die kantonale Feier eine QV Feier durchführen. Die Details werden noch bekannt gegeben.

**12. September 2024:** Stammtisch

Reservieren Sie sich bereits heute den Termin für den September-Stammtisch. Details folgen.

**20. November 2024:** Herbstversammlung MGVBL

## Impressum:

### Herausgeber

Maler- und Gipserunternehmer-Verband Baselland  
Haus der Wirtschaft  
Hardstrasse 1  
4133 Pratteln  
Telefon: 061 927 64 01  
E-Mail: [info@mgvbl.ch](mailto:info@mgvbl.ch)  
[www.mgvbl.ch](http://www.mgvbl.ch)

## Ausbildungszentrum TRIO

# Formel-1-Simulator am «Tag der offenen Tür»



Das Ausbildungszentrum TRIO der Maler, Schreiner und Metallbauer in Itingen.

Im Rahmen der Eröffnungsfeierlichkeiten des neuen Ausbildungszentrums TRIO der Maler, Schreiner und Metallbauer fand am Samstag, 13. April 2024, ein «Tag der offenen Türe» statt.

### Investition in Fachkräfteausbildung

Der Bau dieses modernen Ausbildungszentrums für überbetriebliche Kurse und Qualifikationsverfahren bildet eine wichtige Investition in eine zukunftsfähige Fachkräfteausbildung im Kanton Basel-Landschaft. Der «Tag der offenen Tür» sollte dieses Zentrum nun der breiten Öffentlichkeit vorstellen und vor allem den Jugendlichen aufzeigen, was für eine professionelle Infrastruktur den Lernenden geboten wird.

Von 10 bis 17 Uhr bot sich die einmalige Gelegenheit, einen Rundgang durch die drei Berufsfelder zu machen und die praktischen und theoretischen Räumlichkeiten, verteilt auf 3600 Quadratmetern, zu besichtigen.

### Fahrt im Original-Rennauto erleben

Auch für einen unvergesslichen Fun-Faktor war gesorgt. Die beeindruckende Fahrt im rennfertigen Original Renault-Formel1-Simulator des holländischen Spitzenstalls «van Amersfoort Racing» wird in Erinnerung bleiben. Beim Duell auf den Miniatur-Minigolflöchern oder bei der Geschicklichkeit am «heissen Draht» war der Spass programmiert, bevor das vielfältige Angebot an den ausgewählten Food-Trucks genossen werden konnte.



Der rennfertige Original Renault-Formel1-Simulator sorgt für einen unvergesslichen Fun-Faktor.



Malerinnen und Maler an der Arbeit während eines ÜK im Ausbildungszentrum TRIO.

## Gespräch mit Romy Frederiks

# «Ich liebe meinen Beruf, ich finde ihn jeden Tag toll»



Romy Frederiks zeigt nach der bestandenen Meisterprüfung ihr Diplom.

«Ich liebe meinen Beruf, ich finde ihn jeden Tag toll.» Das sagt Romy Frederiks, die wir anlässlich der bestandenen Meisterprüfung besucht haben. Eigentlich wollte Romy Frederiks nicht ins Büro. Es behagte ihr, etwas mit den Händen zu arbeiten. Doch ironischerweise ist sie genau dort gelandet: im Büro. Heute ist sie Projektplanerin und Lehrlingsbetreuerin bei der Oscar Hell AG.

Auf die Frage, was sie bewog, damals eine Malerlehre zu machen, antwortet Romy Frederiks ohne zu überlegen: «Weil man am Abend immer sieht, was man geleistet hat. Ausserdem kann man aus etwas Altem, Kaputten etwas Neues machen.

## Faszinierender Kundenkontakt

Später, nach Abschluss der Lehre, kam dann der Kundenkontakt hinzu, der faszinierend war. Nun konnte man sein Wissen an Kundinnen und Kunden weitergeben und dabei beobachten, wie man nach getaner Arbeit diesen eine Freude bereitet. Ausserdem ist die Vielseitigkeit der Arbeit interessant. Von kleinen Ausbesserungen über Schimmelbekämpfung bis hin zu grossen Fassaden, das Spektrum ist riesig und es wird nicht langweilig.» Von

der Lehre ging es für Romy dann auf direktem Weg weiter. Nach Berufsmatur und Baustellenleiter, schloss sie direkt die Weiterbildung zur Malermeisterin an. Diese schloss sie mit der Abschlussarbeit «prägnante Fassaden zu Marketingzwecken» ab und das mit nicht einmal 27 Jahren. «Die Abschlussarbeit hatte auch einen praktischen Nutzen: Teil der Arbeit war es zu prüfen, ob bei den Kunden ein Bedarf besteht, die Fassade von Häusern zu Marketingzwecken zu gestalten.» Und in der Tat ist dieser Ansatz auf Interesse gestossen.

Darauf angesprochen, was für sie bis jetzt die grösste Herausforderung war, antwortet sie: «Während meiner Zeit in der Meistersausbildung alle Dinge konsequent anzupacken. Die Menge an neuem Stoff zu verarbeiten und das während der Berufsalltag ganz normal weiterläuft.» **Zeit wird zur Herausforderung**

In den Projekten findet Romy Frederiks, dass früher oder später das Thema Zeit eine Herausforderung wird. «Wir Malerinnen und Maler kommen meist am Ende des Bauprojekts an die Reihe und müssen dann auch ausbügeln, was vorher im Projekt daneben ging.» Das ist meist zeitaufwändiger als man annimmt. Leider resultiert der Zeitdruck oft auch aus dem Preisdruck. Es muss zwar qualitativ hochwertig gearbeitet werden, aber man bekommt keine Zeit dafür. Romy Frederiks hofft, dass sich mit der nächsten Generation an Führungskräften, zu denen sie ja nun selbst auch zählt, in diesem Punkt etwas ändert und dass man den Fokus mehr auf Ausgewogenheit und Qualität legt.

Auf der anderen Seite bietet die Branche auch sehr viel. Die Weiterbildungsmöglichkeiten sind sehr vielseitig, die Bandbreite der Malerfirmen ebenfalls. Jeder Betrieb hat seinen eigenen, ganz speziellen Charakter.

Neben ihrer Aufgabe als Projektplanerin ist Romy Frederiks auch für die Lehrlingsbetreuung verantwortlich. Gefragt, was sie den Lernenden mit auf den Weg gibt, antwortet sie «ich rege die Lernenden an, herauszufinden, was ihnen wirklich gefällt. Ich ermuntere sie, sich auch an kleinen Erfolgen zu freuen, nicht zu viel zu erwarten und durchzuhalten. Drei Jahre sind eine kurze Zeit.» Ausserdem erachtet sie es als wichtig, die Lernenden von Anfang an als mündige, erwachsene Personen zu behandeln und die Eigeninitiative zu fördern.

Zum Schluss ergänzte sie noch, dass es eine extreme Bereicherung ist, nicht stehenzubleiben, sich weiterentwickeln zu können und sich in einem kollegialen Netzwerk austauschen zu können.

## Werdegang

### Romy Frederiks

#### 2012–2013

Vorkurs Gestaltung, Schule für Gestaltung Basel (Vorbereitungsjahr)

#### 2013–2016

Lehre als Malerin EFZ, Oscar Hell AG Muttenz

#### 2016–2018

Berufsmatur Gestaltung, Berufsbegleitend, Schule für Gestaltung Basel dazu 80-Prozent-Pensum, Übertritt ins Büro Oscar Hell AG Muttenz

#### 2019–2020

Einzelmodule für den Baustellenleiter, Malerfachschole Nordwestschweiz, dazu 80% Pensum, Oscar Hell AG Muttenz

#### 2020–2023

Malermeister-Ausbildung, Schule für Gestaltung Zürich, dazu 70-Prozent-Pensum, Oscar Hell AG Muttenz

## Unterlagen zur Prüfung

In der Regel werden zur Lohnbuchkontrolle folgende Unterlagen verlangt:

- Unterzeichnetes Personalverzeichnis mit Erklärung über die Vollständigkeit und die Richtigkeit.
- Arbeitsverträge inkl. Zusatzvereinbarungen
- Lehrabschluss- und Fähigkeitszeugnisse
- Lohnabrechnung(en);
- Arbeitsrapporte mit Übersicht über die Anfangs- und Endzeiten, inkl. Pausen sowie mit Bezeichnung der Einsatzorte;
- Dokument, aus welchem der jährliche Ferienanspruch ersichtlich ist;
- Belege über weitere lohnrelevante Geldzulagen, inkl. Bankbelege;
- Police Krankentaggeldversicherung;
- Aktuelle Bestätigung der Kaution;
- BVG-Versichertenverzeichnis;
- SUVA-Lohnmeldung vom Vorjahr
- Kopie der AHV-Lohnsummendeklaration des Vorjahres.

# Lohnbuchkontrollen für Maler- und Gipserunternehmen im Baselbiet

Der Gesamtarbeitsvertrag GAV Maler- und Gipsergewerbe Baselland (GAV Maler- und Gipsergewerbe) ist seit dem 1. Oktober 2022 wieder allgemeinverbindlich erklärt. Der Paritätischen Kommission für das Maler- und Gipsergewerbe Baselland (PK) obliegt es, die Einhaltung der Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) zu überprüfen.

Ob ein Unternehmen die Bestimmungen des GAV Maler- und Gipsergewerbe einhält, wird durch eine sogenannte Lohnbuchkontrolle überprüft. Diese Lohnbuchkontrollen werden von der PK angeordnet und von der Arbeitsmarktkontrolle für das Baugewerbe (AMKB) durchgeführt. Hauptziel dieser Kontrollen ist es, die Arbeits- und Lohnbedingungen gemäss dem GAV sicherzustellen, um einen fairen Wettbewerb und die angemessene Entlohnung der Arbeitnehmenden zu gewährleisten. Die Lohnbuchkontrolle ist das wichtigste Instrument, um zu prüfen, ob sich ein Betrieb an die Bestimmungen des GAV hält.

Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer profitieren von den Lohnbuchkontrollen der PK. Arbeitgeber haben die Sicherheit, dass sie sich an die gesetzlichen Vorschriften halten und somit rechtlichen Schwierigkeiten vorbeugen. Dies trägt zur Reputation des Unternehmens bei und fördert ein gutes Arbeitsklima. Für Arbeitnehmer bedeutet dies, dass ihre Rechte und Löhne geschützt sind.

Der Prozess beginnt mit dem Beschluss der PK, welche Unternehmen kontrolliert werden sollen. Grundsätzlich kann jeder Betrieb kontrolliert werden. Das Auswahlverfahren wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Zum einen ist die PK verpflichtet, eine Mindestzahl von Kontrollen in ihrem Gebiet durchzuführen. Gemäss der Weisung vom SECO müssen sowohl AVE-Firmen (also Firmen, die dem GAV unterstellt sind, aber nicht Mitglied des Verbandes) als auch Verbandsmitglieder kontrolliert werden. Dabei ist auch zu beachten, dass das Verhältnis von Schweizer Firmen zu ausländischen Firmen gewahrt ist. Angestrebt wird, dass innerhalb von fünf Jahren jede Firma, die in den Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrags fällt, einmal kontrolliert wird. Zudem werden Firmen kontrolliert, gegen die Verdachtsmeldungen vorliegen. Die Verdachtsmeldungen können sich aufgrund einer Baustellenkontrolle oder aufgrund von Hinweisen aus der Bevölkerung ergeben. Das Unternehmen wird vorgängig in einem Schreiben von der PK darüber informiert, dass eine Lohnbuchkontrolle durchgeführt wird. Danach erhält das Unternehmen ein Schreiben von der AMKB mit der Bitte, innerhalb von 30 Tagen die zu prüfenden Unterlagen, idealerweise elektronisch, einzureichen. In der Regel werden die links aufgeführten Unterlagen verlangt: Auf begründeten Antrag hin

kann eine Fristverlängerung gewährt werden. Nach Eingang der Unterlagen überprüft die AMKB die Dokumente und führt die Lohnbuchkontrolle durch. Wird ein Verstoss festgestellt, erstellt die AMKB einen Kontrollbericht. Dieser wird an die PK geschickt, von dieser gesichtet und genehmigt. Im Nachgang dazu wird der Kontrollbericht der AMKB an das Unternehmen geschickt und das rechtliche Gehör gewährt. Das Unternehmen hat grundsätzlich 15 Tage Zeit für eine Stellungnahme.

## AMKB bearbeitet Stellungnahme

Daraufhin bearbeitet die AMKB die Stellungnahme und leitet sie mit den definitiven Feststellungen an die PK weiter. Werden im Rahmen der Lohnbuchkontrolle keine Verstösse festgestellt, wird kein Kontrollbericht erstellt, sondern die AMKB leitet ihre Feststellungen umgehend an die PK weiter. Die PK fällt einen Beschluss und der Entscheid der PK wird an das Unternehmen weitergeleitet. Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle GAV-Verletzungen vor, werden der Firma gemäss Beschluss der PK die Kontrollkosten der AMKB, die Verfahrenskosten und eine Konventionalstrafe auferlegt. Diese sind innert 30 Tagen nach Zustellung des Entscheides zu leisten. Die Nichtbezahlung der Konventionalstrafe löst ein Inkassoverfahren aus. Zusätzlich müssen die Verstösse gegenüber den Arbeitnehmenden beglichen werden. Der Lohnanspruch der betroffenen Arbeitnehmenden wird durch die Leistung der Konventionalstrafe nicht aufgehoben und bleibt als klagbarer Anspruch des betroffenen Arbeitnehmenden bestehen. Die AMKB ist für den Versand des Beschlusses (inkl. Kostenrechnung) zuständig.

[www.amkb.org](http://www.amkb.org)

Unsere Mitgliedbetriebe bieten unserer Jugend berufliche Zukunftschancen.

