

**Verordnung
über die Allgemeinverbindlicherklärung
des Gesamtarbeitsvertrages für das Malergewerbe**

vom 1. <Monat> 2008

Die Regierung des Fürstentums Liechtenstein,

gestützt auf das Gesetz vom 14. März 2007 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

verordnet:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 21. November 2007 für das Malergewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für das Gebiet des Fürstentums Liechtenstein.

Art. 3

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für die Arbeitgeber des Malergewerbes. Dazu gehören Malerbetriebe und Betriebsteile, die Malerarbeiten ausführen. Dies schliesst folgende Tätigkeiten ein:

Auftragen von Anstrich-, Beschichtungs- und Strukturmaterialien sowie Aufziehen von Tapeten, Belägen und Geweben aller Art. Verschönern und Erhalt von Bauten und Bauteilen, Einrichtungen und Gegenständen sowie Schützen gegen Witterungs- und andere Einflüsse.

Art. 4

¹ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für alle Arbeitnehmer, die in den Betrieben und Betriebsteilen gemäss Art. 3 beschäftigt sind, insbesondere Maler, Kundenmaler, Dekorationsmaler, Restauratoren, Bauernmaler, Tapezierer (ohne Dekoration), Beizer, Vergolder, Stein- und Holzimitatoren, Ablauger, Spritzer und Plastiker, Strassenmarkierer.

² Für das technische und administrative Personal gelten die Bestimmungen der Lohn- und Protokollvereinbarungen.

³ Den Bestimmungen dieses Vertrages unterstehen auch Arbeitnehmer, die nur während eines Teils der normalen Arbeitszeit beschäftigt sind (Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen).

⁴ Der GAV gilt nicht für das Kantinen- und Reinigungspersonal, für lernende Personen, für die Betriebsinhaber, für im Betrieb mitarbeitende Familienmitglieder (Ehegatte, Kinder, Eltern und Geschwister) sowie für Geschäftsführer und Führungspersonen, die im Öffentlich-

keitsregister eingetragen sind oder aufgrund ihrer Anstellungsfunktion über gleichwertige betriebliche Entscheidungsbefugnisse verfügen.

Art. 5

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge sind der Regierung alljährlich eine Abrechnung sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Kassenführung muss allgemein anerkannten Grundsätzen entsprechen; sie muss über das Ende der Allgemeinverbindlichkeit hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung hängiger oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungsdauer der Allgemeinverbindlichkeit fallen. Die Regierung kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 6

Diese Verordnung tritt am 1. <Monat plus eins> 2008 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2010.

1. <Monat> 2008

Beilage

Gesamtarbeitsvertrag für das Malergewerbe

abgeschlossen am 21. November 2007

zwischen der Wirtschaftskammer Liechtenstein (Sektion Maler Verband Liechtenstein)
einerseits

und dem Liechtensteiner ArbeitnehmerInnenverband
andererseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

(.....)

Art. 2 Berufliche Weiterbildung

(.....)

1. Zum Zweck der Förderung der beruflichen Weiterbildung haben Arbeitnehmende Anspruch, jährlich während höchstens fünf Arbeitstagen für den Besuch von beruflichen Weiterbildungskursen im Betrieb freigestellt zu werden. Diese Freistellung erfolgt grundsätzlich im Sinne eines unbezahlten Urlaubs ohne Lohnzahlung und ohne Übernahme der Kurskosten durch den Arbeitgeber. Arbeitnehmende haben den Besuch der beruflichen Weiterbildungskurse zu belegen und den Zeitpunkt der Freistellung unter Beachtung der betrieblichen Bedürfnisse mit dem Arbeitgeber frühzeitig zu vereinbaren.

2. Der Besuch von beruflichen Weiterbildungskursen mit finanzieller Beteiligung des Arbeitgebers (volle oder teilweise Zahlung des Lohnes bzw. der Kurskosten) bedarf der vorgängigen Einwilligung des Arbeitgebers. In diesem Fall treffen Arbeitgeber und Arbeitnehmende jeweils eine Vereinbarung über Dauer und Zeitpunkt des Kursbesuches sowie über die Leistung des Arbeitgebers, unter Berücksichtigung der finanziellen Leistungen von Bildungsfonds oder ähnlicher paritätischer Institutionen (.....).

3. Mit der Absolvierung eines beruflichen Weiterbildungskurses erwerben Arbeitnehmende keinen Anspruch, in der entsprechenden Berufssparte beschäftigt zu werden.

Art. 3 Anwendbarkeit

(.....)

3.3. Persönlicher Geltungsbereich

(.....)

2. Arbeitnehmer, die nur während eines Teiles der normalen Arbeitszeit beschäftigt sind, haben – im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit – dieselben Rechte und Pflichten wie die vollbeschäftigten Arbeitnehmer.

3. Aushilfen und Teilzeitarbeitnehmer im Sinne dieses Gesamtarbeitsvertrages sind Personen, die im Durchschnitt weniger als zwei Drittel der normalen Arbeitszeit des Betriebes arbeiten. Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen dürfen nur deswegen, weil sie in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen, gegenüber Arbeitnehmern in unbefristeten Arbeitsverhältnissen nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

(.....)

Art. 8 Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages

(.....)

Den Vertragsparteien steht gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss ABGB Paragraph 1173a Art. 107 zu.

Die gemeinsame Durchsetzung (Vollzug) der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen obliegt grundsätzlich der von den Vertragsparteien eingesetzten Zentralen Paritätischen Kommission (ZPK). Die ZPK kann den Vollzug im Sinne einer Vollmacht an die Paritätische Kommission (PK) delegieren.

(.....)

Art. 9 Kommissionen

9.1. Paritätische Kommissionen

Es besteht (.....) eine Zentrale Paritätische Kommission (ZPK) und eine Paritätische Kommission (PK).

9.2. Kompetenzen der Paritätischen Kommissionen

Die ZPK und die PK beurteilen als erste Anlaufstelle auf Begehren des betroffenen Arbeitgebers oder Arbeitnehmers alle Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern einerseits und ihren Arbeitnehmern andererseits über Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Die ZPK und die PK haben im besonderen folgende Aufgaben und Kompetenzen gemäss ABGB Paragraph 1173a Art. 107 Abs. 1:

1. Die Durchsetzung des Anspruchs auf Feststellung
2. Die Kontrolle in den Betrieben und auf den Arbeitsstellen über die Einhaltung der normativen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages
3. Die Ausfällung und den Einzug von Konventionalstrafen sowie die Überwälzung angefallener Kontroll- und Verfahrenskosten.

Gegen Entscheide der paritätischen Kommission (PK) kann ein beteiligter Arbeitgeber oder Arbeitnehmer innert 20 Tagen seit Mitteilung mit einem schriftlich begründeten Gesuch an die zentrale paritätische Kommission (ZPK) gelangen und schriftliche Anträge stellen.

Die Durchsetzung des Anspruches auf den Vollzugskostenbeitrag obliegt der ZPK.

9. 3. Konventionalstrafen

Sowohl die Zentrale Paritätische Kommission als auch die Paritätische Kommission können Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen, die innert Monatsfrist seit Zustellung des Entscheides zu überweisen ist.

- a) Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden.
- b) Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:
 1. Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
 2. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Akkord- und Schwarzarbeitsverbotes;
 3. Umstand, ob ein durch seine Einzelarbeitsvertragspartei in Verzug gesetzter fehlbarer Arbeitgeber oder Arbeitnehmer seine Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllte;
 4. einmalige oder mehrmalige Verletzung sowie die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 5. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
 6. Grösse des Betriebes.
- c) Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch führt, wird mit einer Konventionalstrafe von Fr. 4'000.-- belegt. Wird eine Arbeitszeitkontrolle geführt, welche zwar nachvollziehbar ist, aber nicht den Bedingungen des Gesamtarbeitsvertrages entspricht, kann die Konventionalstrafe angemessen herabgesetzt werden.
- d) Bei Verletzung des Akkord- und Schwarzarbeitsverbotes gelten pro Arbeitsstelle für den Arbeitgeber resp. Arbeitnehmer eine maximale Konventionalstrafe von Fr. 50'000.-- resp. Fr. 25'000.--.

9. 4. Kontrollkosten

Sowohl die Zentrale Paritätische Kommission (ZPK) als auch die Paritätische Kommission (PK) können Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzt, mit der Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten (für Auswendungen seitens Beauftragter sowie seitens ZPK und PK) auferlegen.

9. 5. Verfahrenskosten

Die Zentrale Paritätische Kommission wie auch die Paritätische Kommission können Arbeitgebern und/oder Arbeitnehmern, welche die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletzen, die Verfahrenskosten gemäss ABGB Paragraph 1173a Art. 107 auferlegen.

(.....)

Art. 11 Schwarzarbeit

Während der Freizeit und in den Ferien darf keine Berufsarbeit für Drittpersonen verrichtet werden. Arbeitnehmer, die bei Schwarzarbeit angetroffen werden, sind schriftlich zu verwarnten (...).

(.....)

Art. 14 Abschluss des Einzelarbeitsvertrages

1. Die Anstellung erfolgt aufgrund eines Einzelarbeitsvertrages, der zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer abgeschlossen wird.
2. Der Einzelarbeitsvertrag ist schriftlich abzufassen und muss folgende Punkte enthalten:
(.....)
g) den Hinweis auf die Anwendbarkeit der vorliegenden Gesamtarbeitsvertragsbestimmungen.
3. Entsprechende Vertragsformulare stellen die Zentrale Paritätische Kommission und die Paritätische Kommission zur Verfügung.

Art. 15 Probezeit

1. Die Probezeit beträgt 1 Monat. Eine Abänderung bis zu 3 Monaten ist zulässig, wenn sie schriftlich vereinbart ist.
2. Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt 7 Wochentage. Diese Kündigungsfrist kann durch schriftliche Vereinbarung verlängert werden. Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag der Probezeit schriftlich dem Vertragspartner zur Kenntnis gebracht werden.
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. 16 Kündigungsfristen

(.....)

3. Die Kündigungsfrist beginnt am ersten Tag des der Kündigung folgenden Monats und läuft immer am Ende eines Monats ab.
4. Für Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen gelten die gleichen Kündigungsfristen.
5. Sowohl die mündliche als auch die schriftliche Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist von der Gegenpartei des Kündigenden empfangen werden (das Datum der Postaufgabe einer schriftlichen Kündigung ist nicht massgebend). Der letzte Tag der im konkreten Fall einzuhaltenden Kündigungsfrist entspricht dem Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Kündigungstermin) und somit jeweils dem letzten Tag eines Monats. Der Beginn der Kündigungsfrist fällt jeweils auf den ersten Tag eines Monats.
6. Dem Arbeitnehmer sind am letzten Arbeitstag sämtliche Lohnguthaben inkl. Ferien, Feiertage und Überzeiten (unter Berücksichtigung der Verrechnungsmöglichkeiten), Schlussabrechnung und Zeugnis auszuhändigen.
7. Ausnahmsweise können Lohnabrechnungen, die bis Ende des letzten Arbeitstages nicht erstellt werden können, innerhalb der folgenden 5 Tage erstellt werden. In diesem Fall sind Lohn, Schlussabrechnung und Zeugnis dem Arbeitnehmer nachzusenden.

(.....)

Art. 20 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber

1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

(....)

c) Während der vertraglichen Ferien des Arbeitnehmers.

(.....)

Art. 24 Folgen bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung

1. Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer 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.

2. Der Arbeitnehmer 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.

(.....)

Art. 26 Verhalten des Arbeitnehmers

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern in korrekter Weise zu verhalten und die ihm übertragenen Arbeiten nach Weisung seiner Vorgesetzten gewissenhaft auszuführen.

2. Alle Arbeitnehmer haben sich bei ihren dienstlichen Verrichtungen im gleichen Tätigkeitsbereich gegenseitig Hilfe zu leisten.

3. Der Arbeitnehmer hat im Betrieb oder auf dessen Areal gefundene Gegenstände unverzüglich dem Arbeitgeber abzuliefern.

4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, während und nach Ende des Arbeitsverhältnisses Verschwiegenheit über seine Tätigkeit und insbesondere über Betriebsgeheimnisse zu üben, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist.

5. Bei Krankheit und Unfall oder anderweitiger Verhinderung an der Arbeitsleistung hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber bis Arbeitsbeginn zu benachrichtigen.

Art. 27 Sorgfalt

1. Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen. Stellenbeschriebe sind integrierte Vertragsbestandteile.

(.....)

3. Kollektiv- und Pauschalabzüge vom Lohn des Arbeitnehmers sind unzulässig.

4. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber auf Schäden oder Mängel insbesondere bei Waren, Mobiliar und Maschinen sofort aufmerksam zu machen.

5. Ersatzansprüche für Schäden an Maschinen und Mobiliar, die der Arbeitnehmer nachgewiesenermaßen schuldhaft verursacht hat, sollen soweit möglich vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden.

(.....)

Art. 29 Bruttolohn

1. Als Grundlage für die Entlohnung des Arbeitnehmers dient der Bruttolohn.
2. Allfällige Lohnanpassungen werden (.....) in der entsprechenden Lohn und Protokollvereinbarung (Anhang) festgelegt.

Art. 30 Jahresendzulage (13. Monatslohn)

1. Die Höhe der Jahresendzulage wird (.....) in der Lohn- und Protokollvereinbarung geregelt.
2. Die Auszahlung einer allfälligen Jahresendzulage erfolgt spätestens Ende Jahr bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleichzeitig mit der letzten Lohnzahlung.
3. Eine allfällige Jahresendzulage (13. Monatslohn) ist entsprechend der produktiv geleisteten Arbeitszeit (Ist-Arbeitszeit) auszubezahlen.

Art. 31 Auslagenersatz

31.1. Mittagsentschädigung

Ist bei auswärtiger Arbeit die Rückkehr für das Mittagessen zum normalen Verköstigungsort bzw. zum gewöhnlichen Arbeitsort nicht möglich oder können Arbeitnehmer in der Mittagspause nicht nach Hause zurückkehren, und stellen sich dadurch schlechter, ist ihnen eine Mittagsentschädigung auszurichten. Die Entschädigung wird (.....) in der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang) geregelt.

31.2. Kilometerentschädigung

Benutzen Arbeitnehmer auf ausdrückliche Anordnung des Betriebes ihren Privatwagen, haben sie Anspruch auf eine Entschädigung. Die Entschädigung wird (.....) in der Lohn- und Protokollvereinbarung (Anhang) geregelt.

Art. 32 Auszahlung

1. Der Lohn ist spätestens am 5. Tag des folgenden Monats auszuzahlen.
2. Dem Arbeitnehmer ist eine übersichtliche Lohnabrechnung auszuhändigen.

Art. 33 Vorschuss

(.....)

2. Lohnersatzleistungen sind gemäss Art. 29 Abs. 1 am Ende des Monats durch den Arbeitgeber auszuzahlen oder, sofern der Versicherungsfall noch nicht abgeschlossen ist, zu bevorschussen.

Art. 34 Lohnabzüge (Verrechnung) und Krankenversicherung

(.....)

7. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, über die Prämienberechnungen des Arbeitgebers Aufschluss zu verlangen.

8. Die allgemeinen Versicherungsbedingungen sind dem Arbeitnehmer auf Verlangen auszuhandigen.

9. Hat der Arbeitgeber keine oder eine ungenügende Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, hat er die in diesem Artikel vorgeschriebenen Leistungen selbst zu erbringen.

(.....)

Art. 37 Arztzeugnis

1. Der Arbeitgeber kann bei Arbeitsverhinderungen, die mehr als 1 Tag dauern, vom 2. Tag an ein ärztliches Zeugnis verlangen. Das Zeugnis kann auch bei Wiederaufnahme der Arbeit vorgelegt werden.

2. Macht die Versicherung ihre Leistungen von einem Arztzeugnis abhängig, kann das Zeugnis vom 1. Tag an verlangt werden.

3. Der Arbeitgeber ist berechtigt, auf Antrag bei seiner Krankenkasse ein Arztzeugnis beim Vertrauensarzt zu verlangen.

Art. 38 Case Management

Der Arbeitgeber kann im Falle einer Absenz eines Arbeitnehmers einen Case Manager einsetzen, um den betroffenen Arbeitnehmer in seinem Einverständnis bei der Rückkehr in den Arbeitsprozess zu unterstützen. Als Case Manager kann auch eine externe Stelle bestimmt werden, entweder direkt oder in Zusammenarbeit mit der betrieblichen Krankentaggeldversicherung oder mit einer anerkannten Versicherungsinstitution.

(.....)

Art. 46 Gesamtarbeitszeit und Pausenregelung

1. Die jährliche Gesamtarbeitszeit ist Gegenstand der Lohn- und Protokollvereinbarung.

(.....)

Art. 47 Überstunden

(.....)

2. Die geleistete Überstundenarbeit ist mit dem Einverständnis des Arbeitnehmers wenn möglich durch entsprechende zusätzliche Freizeit zu kompensieren. In diesem Fall ist der Zuschlag für Überstundenarbeit nicht zu bezahlen.

3. Für die geleistete, nicht kompensierte Überstundenarbeit ist der Bruttolohn sowie ein Zuschlag von 25 Prozent zu bezahlen.
 4. Ein Anspruch auf Zuschlag für Überstundenarbeit bzw. auf Kompensation der Überstundenarbeit besteht nur für Überstundenarbeit, die vom Arbeitgeber angeordnet worden ist.
 5. Der Umfang der Überstundenarbeit ist vom Arbeitnehmer spätestens bis Ende der Woche dem Arbeitgeber schriftlich zu melden und vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unterschriftlich zu bestätigen.
 6. Bei Teilzeitarbeitnehmern und Aushilfen ist der Zuschlag für Überstundenarbeit bis zur betrieblichen Normalarbeitszeit im Lohn inbegriffen.
- (.....)

Art. 48 Vorübergehende Nacht- und Sonntagsarbeit

(.....)

2. Als Nacht gilt im Sommer die Zeit zwischen 21 Uhr und 5 Uhr und im Winter die Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr.

(.....)

Art. 50 Berechnung der Ferien

(.....)

2. Für die Berechnung der Ferien ist die Arbeitsdauer im gleichen Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber massgebend.

(.....)

Art. 52 Lohn während der Ferien

1. Während der Ferien hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Bruttolohn gemäss Art. 29.
2. Zur Berechnung der täglichen Ferienentschädigung für Monatslöhner ist der monatliche Bruttolohn gemäss Art. 29 durch zweiundzwanzig Kalendertage zu teilen.
3. Bei Arbeitnehmern, die nur während eines Teiles der normalen Arbeitszeit des Betriebes regelmässig beschäftigt sind (Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen), beträgt die Ferienentschädigung monatlich mindestens 8,3 Prozent des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von 4 Wochen und monatlich mindestens 10,6 Prozent des Bruttolohnes bei einem Ferienanspruch von 5 Wochen.

Art. 53 Entschädigung für nicht bezogene Ferien

Ferien, die im Zeitpunkt der Vertragsauflösung nicht bezogen worden sind, müssen gemäss Art. 52 entschädigt werden.

Art. 54 Ersatz für zuviel bezogene Ferien

Hat der Arbeitnehmer bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu viele Ferien bezogen, wird ein entsprechender Lohnabzug gemacht.

Art. 55 Kürzung der Ferien

(.....)

2. Bezieht ein Arbeitnehmer unbezahlten Urlaub, wird sein Ferienanspruch entsprechend der Dauer des unbezahlten Urlaubes gekürzt. Für die Dauer eines unbezahlten Urlaubes hat der Arbeitnehmer keinen Ferienanspruch.

(.....)

Art. 57 Feiertage

1. Der Arbeitnehmer (Stundenlöhner) hat Anspruch auf 8 bezahlte Feiertage pro Kalenderjahr. Sofern die Feiertagsentschädigung auf Prozent-Basis ausgerichtet wird, so beträgt diese 3 Prozent. Für ein unvollständiges Arbeitsjahr sind die Feiertage entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu gewähren.

2. Der Anspruch auf gesetzliche Feiertage besteht auch während den Ferien. Kein Anspruch besteht auf Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fallen.

3. Durch einzelvertragliche Abrede können Arbeitgeber und Arbeitnehmer weitere Feiertage den Sonntagen gleichstellen.

4. Für Arbeitnehmer im Monatslohn gelten alle gesetzlichen Feiertage als bezahlt. Fallen Feiertage auf einen Ruhetag, so besteht kein Anspruch auf Lohnzahlung oder Kompensation.

Art. 58 Arbeitsfreie Tage und unaufschiebbare Absenzen

1. Der Arbeitnehmer hat in folgenden Fällen Anspruch auf arbeitsfreie und bezahlte Tage, sofern sie auf Arbeitstage im Betrieb fallen:

- a) bei Heirat: 1 Tag
- b) bei Geburt eines Kindes: 1 Tag
- c) bei Tod des Ehegatten, eines Kindes oder von Eltern: 3 Tage (der Todestag, der dem Todestag folgende Tag sowie der Tag der Beerdigung)
- d) bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegersohn oder Schwiegertochter oder eines Geschwisters, sofern diese mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft gelebt haben: 3 Tage (der Todestag, der dem Todestag folgende Tag sowie der Tag der Beerdigung); andernfalls: 1 Tag für die Teilnahme an der Beerdigung
- e) bei Krankheit oder Unfall von in Hausgemeinschaft lebenden Familienmitgliedern, sofern ein ärztliches Zeugnis vorgelegt wird und die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers erforderlich ist und die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann: bis zu 3 Tagen pro Pflegefall (.....)

2. Unaufschiebbare Absenzen (z. B. Arztbesuch, Behördengang etc.) sind in der Freizeit zu erledigen. Absenzen, welche die Arbeitszeit überschneiden, sind terminlich auf den Betrieb abzustimmen und durch Ausgleichszeit einzuholen.

(.....)

Art. 60 Ausübung öffentlicher Ämter

1. Für eine Mitarbeit in einer Kommission des Landes (.....) ist gewählten Arbeitnehmern zum Besuche der Sitzungen die nötige Zeit freizugeben. Das gleiche gilt für unaufschiebbare Familienangelegenheiten.

(.....)

Art. 61 Finanzierung des Vollzugs

Für den Vollzug des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages entrichten die Arbeitgeber an die Kosten des Vertragsvollzuges einen jährlichen Beitrag von CHF 200.- und die Arbeitnehmer einen Monatsbeitrag von CHF 5.-, welcher monatlich durch den Arbeitgeber vom Lohn abgezogen wird. Sowohl der jährliche Beitrag seitens des Arbeitgebers als auch die monatlichen Beiträge seitens Arbeitnehmer sind vom Arbeitgeber an die ZPK abzuführen.

(.....)

Anhang:

Lohn- und Protokollvereinbarung 2008 zum GAV Malergewerbe

1. Lohnerhöhung

Die Vertragsparteien vereinbaren für 2008 eine Erhöhung der Lohnsumme um 1.5%. Diese Erhöhung setzt sich wie folgt zusammen:

- a) 0.5% genereller Teuerungsausgleich
- b) 1.0% individuelle und leistungsbezogene Lohnerhöhung.

2. Höchstarbeitszeit

Die Höchstarbeitszeit beträgt für das Jahr 2008 weiterhin 42.5 Stunden pro Woche.

3. Mindestlöhne

(.....) Ab 1. Januar 2008 gelten (.....) die nachstehenden Mindestlöhne:

	Stundenlohn		Monatslohn	
	bis vollendetes 5. Berufsjahr	ab vollendetem 5. Berufsjahr	bis vollendetes 5. Berufsjahr	ab vollendetem 5. Berufsjahr
Vorarbeiter	22.30	24.60	4'080.00	4'500.00
Maler	21.40	23.80	3'910.00	4'350.00
Angelernter	20.40	22.40	3'730.00	4'100.00
Hilfsarbeiter	18.90	21.25	3'460.00	3'890.00

Der Stunden-Mindestlohn ist der Bruttolohn ohne Feiertagsentschädigung (3%), ohne Ferienentschädigung (8.3%) und ohne Gratifikationsansprüche nach der Berechnungsformel: Monatslohn mal 12 durch Nettoarbeitszeit (Basis 2008: 1'972 Stunden) durch 1.113.

Der Monats-Mindestlohn ist der Lohn inkl. Feiertags- und Ferienentschädigung nach der Berechnungsformel: Stundenlohn mal Nettoarbeitszeit bei 4 Wochen Ferien (Basis 2008: 1'972 Stunden), durch 12, durch 100 mal 111.3

4. Gratifikation

Die Gratifikation beträgt

- für Stundenlöhner: 8.00 % des im Jahre 2008 bezogenen Jahresgrundlohnes ohne jegliche Zulagen;
- für Monatslöhner: 7.10 % des im Jahre 2008 bezogenen Jahresgrundlohnes inklusive Ferien- und Feiertagsentschädigung.

Bei Arbeitsbeginn und -ende während eines Jahres wird die Gratifikation pro rata temporis berechnet. Die Gratifikation ist jeweils im Januar des Folgejahres fällig.

5. Mittagsentschädigung

Ist bei auswärtiger Arbeit die Rückkehr für das Mittagessen zum normalen Verköstigungsort bzw. zum gewöhnlichen Arbeitsort nicht möglich oder können Arbeitnehmende in der Mittagspause nicht nach Hause zurückkehren, und stellen sich dadurch schlechter, ist ihnen eine Mittagsentschädigung auszurichten. Die Entschädigung beträgt CHF 15.--. Sorgt der Arbeitgeber für eine ausreichende warme Verpflegung, entfällt die Entschädigung.

6. Kilometergeldentschädigung

Benutzen Arbeitnehmer auf ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers ihren Privatwagen, haben sie Anspruch auf eine Entschädigung von mindestens 60 Rappen pro Kilometer. Mit Motorrad beträgt die Entschädigung 35 Rappen.