

Gesamtarbeitsvertrag für das Maler- und Gipsergewerbe des Kantons Solothurn

gültig ab 1. April 1985

Die **fettgedruckten Vertragsbestimmungen** sind allgemeinverbindlich erklärt.

Die Allgemeinverbindlicherklärung wurde vom Regierungsrat des Kantons Solothurn mit Beschluss vom 13. August 1985 ausgesprochen und vom Schweizerischen Bundesrat mit Beschluss vom 13. September 1985 genehmigt und gilt bis 31. März 1987 (publiziert im Amtsblatt des Kantons Solothurn, vom 3. Oktober 1985).

Präambel

Die vertragsschliessenden Parteien werden inskünftig die Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Maler- und Gipsergewerbes gemeinsam betreffenden Probleme und Aufgaben miteinander behandeln und versuchen, diese einer nach den Grundsätzen von Treu und Glauben angemessenen Lösung entgegenzuführen, indem sie von Fall zu Fall auf Antrag eines oder mehrerer vertragsschliessenden Verbände zusammentreten.

A. Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1

Zweck und Wirkung

1. Der Maler- und Gipsermeister-Verband des Kantons Solothurn (im nachfolgenden Arbeitgeberverband genannt) schliesst mit den Arbeitnehmerorganisationen (im nachfolgenden Gewerkschaften genannt) einen Gesamtarbeitsvertrag im Sinne der Artikel 356ff. des Obligationenrechts¹⁾ ab. Dieser Vertrag bezweckt, das Dienstverhältnis im genannten Gewerbe zur Aufrechterhaltung des Arbeitsfriedens zu regeln sowie die Zusammenarbeit zwischen den vertragsschliessenden Verbänden zur Wahrung der gemeinsamen Berufsinteressen zu fördern.

2. Abmachungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die diesem Vertrag widersprechen, sind nichtig (Art. 357 OR).

¹⁾ SR 220.

821.312

3. Vorbehalten bleiben die zwingenden Vorschriften der Gesetzgebung des Bundes und des Kantons Solothurn.

Artikel 2

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich. Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag gilt für das ganze Gebiet des Kantons Solothurn.
2. Betrieblicher Geltungsbereich. Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für alle Betriebe und Betriebsteile, die Maler- und Gipserarbeiten ausführen lassen, für Automobilspritzwerke, Eisenkonstruktions-Malerfirmen, Tapeziererfirmen, Fassadenrenovationsfirmen, Fassadenisolationsfirmen und Trockenbauer.
3. Persönlicher Geltungsbereich. Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für sämtliche Arbeitgeber und Arbeitnehmer der in Artikel 2, Absatz 2 angeführten Betriebe und Betriebsteile, mit Ausnahme des kaufmännischen Personals, Berufsangehörigen in leitender Stellung und der Lehrlinge. Für Lehrlinge gilt Anhang II¹⁾ dieses Gesamtarbeitsvertrages.

Artikel 3

Begriffe zum Geltungsbereich

1. Als Arbeitgeber gelten Inhaber von Betrieben gemäss Artikel 2, Absatz 2, die auf eigene Rechnung in ihr Fach einschlägige Arbeiten ausführen oder deren Geschäftsführer.
2. Als Berufsarbeiter gelten die in einem Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer, welche eine Lehrabschlussprüfung bestanden haben.
3. Als Hilfsarbeiter gelten die in einem Arbeitsverhältnis stehenden ungelerten Arbeitnehmer.
4. Als Lehrlinge gelten Absolventen der Berufslehre.
5. Als kaufmännisches Personal gelten die Büroangestellten.
6. Als Berufsangehörige in leitender Stellung gelten Geschäftsführer.

¹⁾ BGS 821.312.2.

B. Schuldrechtliche Bestimmungen

Artikel 4

Haftung

1. Die vertragsschliessenden Verbände verpflichten sich, die Vertragsbestimmungen gewissenhaft einzuhalten und jede Vertragsverletzung zu verhindern. Die Nichtbeachtung dieser Vorschrift zieht Haftbarkeit im Rahmen dieses GAV nach sich. Der in seinen Rechten verletzte Verband kann das Schiedsgericht (Art. 11) zum Entscheid über die Auflösung des Vertrages aus wichtigen Gründen oder zur Verhängung einer Konventionalstrafe anrufen.

2. Belegt das Schiedsgericht einen vertragsschliessenden Verband mit einer Konventionalstrafe, so kann dieser, falls er die Strafe nicht innert Monatsfrist nach Zustellung des Urteils mit den allfällig überbundenen Kosten bezahlt, gerichtlich belangt werden.

Artikel 5

Vertragsgemeinschaft

1. Die vertragsschliessenden Verbände verpflichten sich zur Zusammenarbeit und zur gegenseitigen Unterstützung in allen wirtschaftlichen Fragen, die ihr Gewerbe berühren und die im gemeinsamen Berufsinteresse liegen.

2. Im gegenseitigen Einverständnis sollen insbesondere alle Massnahmen zur Bekämpfung des Puschertums, des unlauteren Wettbewerbs und der Preisschleuderei angewendet werden.

3. Der Arbeitgeberverband empfiehlt seinen Mitgliedern in erster Linie organisierte Arbeitnehmer zu beschäftigen.

Artikel 6

Gemeinsame Durchführung

1. Den vertragsschliessenden Verbänden steht im Sinne von Artikel 357, 357a, 357b, (abc) OR ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung und Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu (Verbandsklagerecht).

2. Es wird vereinbart, dass für die Geltendmachung und Durchsetzung die paritätische Berufskommission und die von ihr bestellten Organe zuständig sind.

821.312

3. Auf das Verhältnis der vertragsschliessenden Verbände unter sich sind die Bestimmungen des Obligationenrechts über eine einfache Gesellschaft sinngemäss anwendbar.

Artikel 7

Friedenspflicht

Während der Vertragsdauer gilt für die vertragsschliessenden Verbände und die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer die uneingeschränkte Friedenspflicht.

Artikel 8

Allgemeinverbindlicherklärung

Die vertragsschliessenden Verbände vereinbaren, bei der zuständigen Behörde die Allgemeinverbindlicherklärung der dafür geeigneten Vertragsbestimmungen zu beantragen.

Artikel 9

Vertragsdauer

1. Dieser Vertrag gilt ab 1. April 1985 und dauert bis 31. März 1987. Er gilt weiter, sofern er nicht unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist auf den 31. März eines Kalenderjahres, erstmals auf den 31. März 1987, gekündigt wird.

2. Die Lohnposition gemäss Artikel 14 Absatz 1 kann unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist bereits auf den 31. März 1986 gekündigt werden. Sollte nach erfolgter Kündigung bis zum genannten Zeitpunkt keine Einigung erzielt werden, steht den vertragsschliessenden Verbänden bezüglich dieser Position in Abweichung von Artikel 7 volle Handlungsfreiheit zu.

Artikel 10

Paritätische Berufskommission

1. Die vertragsschliessenden Verbände bestellen eine aus Berufsleuten zusammengesetzte paritätische Berufskommission, im folgenden PBK genannt. Diese besteht höchstens aus 6 Vertretern des Arbeitgeberverbandes und 6 Vertretern der Gewerkschaften. Auf eine Vertretung in der PBK haben nur die vertragsschliessenden Gewerkschaften Anspruch, bei denen nachweisbar mindestens 20 Arbeitnehmer, die in Betrieben gemäss Artikel 2 Absatz 2, arbeiten, organisiert sind. Die PBK konstituiert sich selbst.

2. Die PBK ist mit der Durchführung und Überwachung des Gesamtarbeitsvertrages betraut. Insbesondere obliegen ihr:

- a) Die Kontrolle über die Einhaltung des Vertrages in den einzelnen Betrieben, stichprobenweise oder auf Anzeige hin;**
- b) Die Entscheide in allen Streitigkeiten zwischen den Arbeitgebern einerseits und den Arbeitnehmern andererseits über das Arbeitsverhältnis, die Kündigung, die Kündigungsfrist, die Ausführung der Arbeit, die Arbeitsleistung und die normativen Bestimmungen.
- c) Die Feststellung der gemäss Artikel 34 beitragspflichtigen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie der Einzug der Vollzugskostenbeiträge;**
- d) Die Ausfällung und der Einzug der Konventionalstrafen gemäss Artikel 35 und 36.**
- e) Die Beurteilung von Widerhandlungen, insbesondere gegen das Akkord- oder Schwarzarbeitsverbot (Art. 35).**

3. Die PBK fasst ihre Beschlüsse mit einfacher Stimmenmehrheit. Die Entscheide können innert 10 Tagen an das vertragliche Schiedsgericht (Art. 11) weitergezogen werden.

Artikel 11

Schiedsgericht

1. Das Volkswirtschafts-Departement des Kantons Solothurn ist Geschäftsstelle des Schiedsgerichtes. Rekurse gegen Entscheide der PBK sowie Begehren der vertragsschliessenden Verbände um Einsetzung des Schiedsgerichtes sind an die Geschäftsstelle zu richten.

2. Das Schiedsgericht besteht aus einem neutralen Obmann und zwei durch die Parteien bestimmten Richtern. Der Obmann wird vom Volkswirtschafts-Departement des Kantons Solothurn bezeichnet.

3. Das Schiedsgericht bestimmt im Rahmen der kantonalen Zivilprozessordnung das Verfahren; dieses muss vor allem rasch und einfach sein. Über die Tragung der Verfahrenskosten bestimmt das Schiedsgericht.

4. Das Schiedsgericht entscheidet über die Rekurse gegen Entscheide der PBK sowie über alle übrigen Streitigkeiten, die aus dem Gesamtarbeitsvertrag entstehen. Sein Entscheid ist schriftlich und begründet zu eröffnen.

C. Normative Bestimmungen

Artikel 12

Anstellung und Kündigung

1. Das Arbeitsverhältnis beginnt spätestens mit dem Stellenantritt und dauert bis zu dessen Auflösung.

2. Das Arbeitsverhältnis kann unter Einhaltung folgender Kündigungsfristen gekündigt werden:

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

3. Die Kündigung hat auf Ende des nächstfolgenden Tages bzw. einer Woche bzw. eines Kalendermonates zu erfolgen.

4. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen, solange dem Arbeitnehmer Taggeldleistungen einer Krankenkasse oder der Unfallversicherung zustehen. Vorbehalten bleibt die Kündigung aus wichtigen Gründen. Im übrigen gelten die Kündigungsschutzbestimmungen des Artikels 336 e OR.

Artikel 13

Arbeitszeit

1. Durchschnittliche Arbeitszeiten

a) Tägliche durchschnittliche Arbeitszeit

Die tägliche durchschnittliche Arbeitszeit von Montag bis Freitag beträgt im Jahresdurchschnitt 8,53 Stunden pro Tag.

b) Jahresbrutto-Sollstunden

Die Zahl der Jahresbrutto-Sollstunden ergibt sich aus der Multiplikation der insgesamt möglichen Arbeitstage eines Kalenderjahres mit den festgesetzten durchschnittlichen Arbeitsstunden eines Tages. Als Arbeitstage gelten alle Werktage von Montag bis Freitag (Fünftagewoche). Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit ergibt sich aus der Teilung der Jahresbrutto-Sollstunden mit 52. Die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit ergibt sich aus der Teilung der Jahresbrutto-Sollstunden mit 12.

2. Berechnungsgrundlagen

a) Jahresnetto-Sollstunden

Die Zahl der Jahresnetto-Sollstunden ergibt sich durch den Abzug der im GAV festgelegten Absenzen innerhalb eines Kalenderjahres von den Jahresbrutto-Sollstunden.

b) Absenzen

Als abzugsberechtigte bezahlte Stunden gemäss Artikel 13 Absatz 2 litera a gelten:

- Ferien und Feiertage gemäss Artikel 19
- unumgängliche Absenzen gemäss Artikel 18 Absatz 1
- Kursabsenzen gemäss Artikel 18 Absatz 2
- Militär-, Beförderungs- und Zivilschutzdienst gemäss Artikel 22
- Unfall gemäss Artikel 21
- Krankheit gemäss Artikel 20
- Arbeitslosigkeit

c) Effektiv geleistete Jahres-Sollstunden

Nach Abzug der Absenz- und Fehlstunden von der Zahl der Jahresbrutto-Sollstunden ergibt sich die Summe der effektiv geleisteten und auch anspruchsberechtigten Jahres-Sollstunden.

d) Fehlstunden

Die übrigen Stunden (nebst Absenzzeit) gelten als Fehlstunden (z.B. verlängerte, unbezahlte Ferien usw.).

3. Weitere Bestimmungen zur Arbeitszeit

a) Tägliche Höchstarbeitszeit

Die tägliche, betriebliche Höchstarbeitszeit von Montag bis Freitag beträgt 9 Stunden.

b) Tägliche Mindestarbeitszeit

Die tägliche, betriebliche Mindestarbeitszeit von Montag bis Freitag beträgt 8 Stunden.

c) Fünftagewoche

Der Samstag ist grundsätzlich arbeitsfrei.

d) Bandbreite

Die tägliche Arbeitszeit kann je nach Arbeitsanfall, Licht- und Witterungsverhältnissen, Sommer- und Winterzeit zwischen der Höchst- bzw. Mindestarbeitszeit variieren. Dabei darf die Höchst- bzw. die Mindestarbeitszeit nicht überschritten werden. Die Bandbreite beträgt somit eine Stunde pro Tag.

e) Kompensation der Freizeit

Überstunden sollen in gegenseitiger Absprache mit Freizeit ausgeglichen werden.

4. Überstundenzuschläge

Die Überstundenzuschläge für alle Arbeitsstunden, die über der täglichen Höchstarbeitszeit liegen, sind spätestens mit dem nachfolgenden Zahltag abzurechnen. Innerhalb der Bandbreite geleistet

821.312

stete Arbeitsstunden, welche die Jahresbrutto-Sollstunden überschreiten, sind am Ende eines Kalenderjahres bzw. des Arbeitsverhältnisses abzurechnen.

5. Berechnung von Lohnersatzleistungen

Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen wird die durchschnittliche, tägliche Arbeitszeit von 8,73 Stunden als Grundlage angewendet.

6. Buchführung

Über die Arbeitsstunden ist im Betrieb genau Buch zu führen. Für diesen Zweck stehen spezielle Formulare zur Verfügung. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Einsichtnahme in die Arbeitszeitkontrolle.

7. Teilzeitbeschäftigte

Für Teilzeitbeschäftigte bleiben betriebliche Abmachungen im Rahmen dieser Arbeitszeitregelung vorbehalten.

8. Übergangsbestimmungen

Für das Jahr 1988 (Januar bis Dezember) beträgt die Zahl der Jahresbrutto-Sollstunden 2226 Stunden. Als Kompensation für die Arbeitszeitverkürzung im Jahre 1988 wird ab 1. April eine generelle Lohnerhöhung von 15 Rappen pro Stunde gewährt.

9. Kurzarbeit

Muss die Arbeit wegen Mangel an Aufträgen vorübergehend ausgesetzt werden, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer und dem Kantonalen Arbeitsamt mindestens 10 Tage vor dem Aussetzen Mitteilung zu machen.

10. Znünpause

Die Znünpause am Morgen beträgt 15 Minuten und ist in der Arbeitszeit inbegriffen. Sie soll in der Regel immer zur gleichen Zeit gemacht werden. Der Arbeitsplatz darf nicht verlassen werden. Wird er trotzdem verlassen, wird die ganze Zeit vom Lohn abgezogen.

Artikel 14

Löhne

1. Der gesamtarbeitsvertraglich festgesetzte Betriebsdurchschnittslohn beträgt¹⁾	pro Stunde Franken	pro Monat Franken
für qualifizierte Gipser	21.55	3949.00
für Verputzer	21.40	3920.00

¹⁾ Am 5. Juni 1990 allgemeinverbindlich erklärt.

für Gipser-Hilfsarbeiter	19.50	3560.00
für Maler	20.25	3702.00
für Maler-Hilfsarbeiter	18.30	3332.00

2. Lohnerhöhungen¹⁾

Die effektiv ausbezahlten Stunden-Grundlöhne der Maler und Gipser werden ab 1. April 1988 generell um 1 Franken pro Stunde erhöht.

Die effektiv ausbezahlten Stunden-Grundlöhne der Maler- und Gipser-Hilfsarbeiter werden ab 1. April 1988 generell um 1 Franken pro Stunde erhöht. Die effektiv ausbezahlten Löhne der im Monatslohn beschäftigten Berufs- und Hilfsarbeiter werden ab 1. April 1988 generell um 156 Franken pro Monat erhöht.

3. Indexausgleich

Mit den Lohnerhöhungen gemäss Artikel 14 Absatz 2 ist der schweizerische Landesindex der Konsumentenpreise bis 105,2 Punkte ausgeglichen.

4. Mindest-Stundenlöhne

a) Der Mindest-Stunden-Grundlohn eines gelernten Berufsarbeiters mit Fähigkeitsausweis darf nicht mehr als 10% und derjenige eines Hilfsarbeiters nicht mehr als 15% unter den in Artikel 14 Absatz 1 festgelegten Betriebsdurchschnittslöhnen liegen. Anspruch auf den Hilfsarbeiterlohn haben nur Arbeitnehmer, die das 18. Altersjahr zurückgelegt haben.

b) Bei nachfolgend aufgeführten Arbeitnehmern hat der in Artikel 14 Absatz 4 litera a festgelegte Mindest-Stunden-Grundlohn keine Gültigkeit:

- **Bei branchenfremden Arbeitnehmern (Saisonarbeiter im ersten Einreisejahr) und Arbeitnehmern mit wenig Berufserfahrung während der ersten drei Anstellungsmonate.**
- **Bei Lehrlingern kann ausnahmsweise der Betriebsdurchschnitts-Stundenlohn während der ersten sechs Monate um höchstens 15% unterschritten werden, sofern er im Lehrbetrieb weiterbeschäftigt wird.**

In diesen Ausnahmefällen ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den effektiven Lohn zu treffen. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Angemessenheit des vereinbarten Lohnes kann die PBK nach Ablauf der vorgenannten Fristen auf Ersuchen des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers den effektiven Lohn festlegen.

c) Bei nicht voll leistungsfähigen Arbeitnehmern kann im Einvernehmen mit der PBK vom Mindest-Stundenlohn abgewichen werden, wobei die PBK nach genauer Abklärung des Sachverhaltes diesen festlegt.

¹⁾ Am 5. Juni 1990 allgemeinverbindlich erklärt.

Artikel 15

13. Monatslohn

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

2. Den im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmern wird als Gratifikation Ende des Kalenderjahres ein ganzer durchschnittlicher Grundlohn zusätzlich ausbezahlt ohne Zuschläge, Zulagen und Entschädigungen irgendwelcher Art. Dabei sind Zeiträume, in welchen nicht gearbeitet wurde und auch keine bezahlten Ferien- und Feiertage bezogen worden sind, zur Berechnung des durchschnittlichen 13. Monatslohnes in den Teiler (Divisor 12) einzubeziehen. Entschädigungen für Krankheit, Unfall, Militärdienst usw. fallen für die Berechnung des durchschnittlichen Monats-Grundlohnes ausser Betracht.

3. Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ab Stellenantritt nicht mindestens vier Monate gedauert hat, ist kein 13. Monatslohn zu entrichten. Gleichermassen besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers, wenn er das Arbeitsverhältnis nicht ordnungsgemäss aufgelöst hat, oder wenn er aus wichtigen Gründen fristlos entlassen wurde.

4. Wird das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres ordnungsgemäss aufgelöst, oder beginnt ein Arbeitsverhältnis nach dem 1. September, so besteht der Anspruch des Arbeitnehmers pro rata temporis, sofern die übrigen Bedingungen hierzu erfüllt sind. Der 13. Monatslohn ist in diesem Fall mit dem letzten Zahltag oder nach Erfüllung der Karenzzeit zu entrichten.

5. Saisonarbeitern steht der Anspruch auf den 13. Monatslohn zu, sofern sie die vereinbarte und vier Monate übersteigende Dauer des Arbeitsverhältnisses - durch Erbringung der effektiv möglichen Arbeitsstunden - einhalten, es sei denn, dass sie ohne ihr Verschulden aus fremdenpolizeilichen oder andern behördlichen Gründen daran gehindert wurden. Die Karenzfrist von vier Monaten entfällt in der je folgenden Saison, sofern das Arbeitsverhältnis beim gleichen Arbeitgeber fortgesetzt wird. Im übrigen gelten für sie die gleichen Bedingungen wie für die übrigen Arbeitnehmer.

6. Auf den 13. Monatslohn werden keine Zulagen, Zuschläge und Entschädigungen irgendwelcher Art ausgerichtet.

7. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass die Auszahlung des 13. Monatslohnes in zwei Raten erfolgt (Juni und Dezember). Die Arbeitnehmer sind zu Beginn des Kalenderjahres

bzw. beim Antritt des Arbeitsverhältnisses über den Auszahlungsmodus zu orientieren.

Artikel 16

Überkleider

Den im überjährigen Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmern (Maler, Gipser und Hilfsarbeiter) werden pro Jahr vom Arbeitgeber gratis zwei Überkleider in natura abgegeben.

Artikel 17

Werkzeugenschädigung für Gipser

Wenn der Arbeitgeber dem Gipser das nötige Werkzeuggeschirr nicht gratis zur Verfügung stellt, so hat er ihm eine Geschirrzulage von 3 Franken pro Woche mit dem laufenden Zahltag auszurichten.

Artikel 18

Absenzenentschädigung

1 Der Arbeitnehmer hat, soweit die erwähnten Ereignisse auf effektive Arbeitstage fallen, Anspruch auf folgende, zum vollen Lohn bezahlte Freitage:

- **1 Tag bei Wohnungswechsel für den im überjährigen und ungekündigten Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer mit eigenem Haushalt, einmal innerhalb eines Zeitraumes von drei Jahren.**
- **1 Tag bei Verheiratung und bei Geburt eines ehelichen Kindes.**
- **2 Tage beim Tode von Geschwistern und Schwiegereltern des Arbeitnehmers.**
- **1 Tag beim Tod der Grosseltern des Arbeitnehmers.¹⁾**
- **3 Tage beim Tode von Ehefrau, Kindern und Eltern des Arbeitnehmers.**
- **½ Tag für die Teilnahme an der militärischen Ausrüstungsinspektion, sofern er am übrigen Halbtage arbeitet, soweit ihm dies möglich ist.**

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

- a) Für die Erfüllung gesetzlicher Pflichten, sofern diese nicht ausserhalb der Arbeitszeit erfüllt werden können.
- b) Für die Bekleidung eines öffentlichen Amtes, sofern bei Annahme des Amtes eine Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers vereinbart wurde.

¹⁾ Am 5. Juni 1990 allgemeinverbindlich erklärt.

c) **Für Arzt- und Zahnarztbesuch ausnahmsweise und nur bei akuter Erkrankung oder Unfall.**

In den Fällen der Artikel 18 Absatz 2 literae a und b sind allfällige Entschädigungen, Taggelder usw. auf den vom Arbeitgeber zu leistenden Lohn anzurechnen, sofern es sich nicht um reine Spesenentschädigung handelt.

Artikel 19

Ferien und Feiertage

1. Ferien

- a) **Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf jährlich 4 Wochen Ferien (20 Arbeitstage) und ab dem 50. Altersjahr und 3 Dienstjahren im gleichen Betrieb sowie für Jungarbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr 5 Wochen Ferien (25 Arbeitstage), wofür den im Stundenlohn Beschäftigten 8,5% bzw. 10,5% Entschädigung auf dem Grundlohn und allfälligen Überzeitzschlägen zu entrichten ist. Der Anspruch auf 5 Wochen Ferien besteht erstmals im Jahr, in dem der Arbeitnehmer das 50. Altersjahr und 3 Dienstjahre im gleichen Betrieb erreicht.**
- b) **Die vierte Ferienwoche (5 Arbeitstage) ist über die Zeit Weihnacht/Neujahr und die fünfte Ferienwoche (5 Arbeitstage) während der Winterzeit (November bis Februar) zu beziehen**, wobei der genaue Zeitpunkt durch den Arbeitgeber festgelegt wird. Der Arbeitgeber kann, sofern betriebliche Gründe es rechtfertigen, die vierte Ferienwoche im Dezember vor- oder im Januar des folgenden Jahres nachverlegen. Die zeitliche Festlegung der ersten drei Ferienwochen wird der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen. Der Arbeitgeber hat dabei die Wünsche der Arbeitnehmer möglichst zu berücksichtigen und die Ferien zusammenhängend zu gewähren (siehe OR Art. 329c). Betriebsferien müssen im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern mindestens zwei Monate vor Beginn festgelegt werden.

2. Feiertage

Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf jährlich 8 bezahlte Feiertage. Den im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmern ist eine Feiertagsentschädigung von 3% auf dem Grundlohn und allfälligen Überzeitzschlägen zu entrichten.

3. Ferienlohn und Feiertagsentschädigung

Der Ferienlohn und die Feiertagsentschädigung müssen den im Stundenlohn Beschäftigten bei jeder Zahltagsabrechnung gutgeschrieben werden.

Die Auszahlung der gutgeschriebenen Beträge erfolgt jeweils, wenn der Arbeitnehmer Ferien bezieht.

Artikel 20

Krankentaggeldversicherung

1. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer, ohne Rücksicht auf das Alter, für ein Krankentaggeld wie folgt zu versichern:

2. Die Krankentaggeldversicherung hat ein tägliches Krankentaggeld im Ausmass von 70% des Grundlohnes zuzüglich Ferien- und Feiertagsentschädigung sowie Anteil des 13. Monatslohnes vom 1. Tag an und 80% vom 31. Tag an zu decken. Die vom Arbeitgeber zu leistende Prämie soll 2,5% vom Grundlohn, zuzüglich Ferien- und Feiertagsentschädigung sowie 13. Monatslohn, nicht übersteigen.

3. Arbeitnehmer, die nicht kollektiv versichert sind, haben sich einzeln für ein Krankengeld im Ausmass von Artikel 20 Absatz 2 zu versichern, wobei die Prämie vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zu vergüten ist oder direkt dem zwischen den Parteien des Arbeitsverhältnisses zu bestimmenden Versicherungsträger zu entrichten sind. Die vom Arbeitgeber zu leistende Prämie soll 2,5% vom Grundlohn, zuzüglich Ferien- und Feiertagsentschädigung sowie 13. Monatslohn, nicht übersteigen.

4. Die Genussrechtsdauer hat 720 Tage innerhalb 900 aufeinanderfolgenden Tagen zu betragen. Für Tuberkulosekranke, die sich in einer vom Bunde anerkannten Tuberkuloseheilanstalt aufhalten, muss die unbeschränkte Genussberechtigung gewährleistet sein. Sofern auf Versicherungsvorbehalte für vorbestandene Krankheiten nicht verzichtet wird, dürfen solche nur innert 3 Tagen nach Dienstantritt oder nach Abschluss der Kollektivversicherung angebracht werden.

5. Arbeitnehmer im AHV-Alter haben während 90 Tagen Anspruch auf die volle Leistung der Taggeldversicherung gemäss Artikel 20 Absatz 2. Für die darüber hinausgehende Zeit der Arbeitsunfähigkeit ist ein Taggeld von wenigstens 2 Franken zu entrichten.

6. Der Arbeitgeber, der seiner Prämienzahlungspflicht bzw. Versicherungspflicht nicht nachkommt, wird nach Artikel 97 ff. des OR ersatzpflichtig. Dies kann für den Arbeitgeber schwerwiegende Folgen haben.

7. Das Merkblatt für die Krankenversicherung im Maler- und Gipsergewerbe des Kantons Solothurn vom 1. April 1987 bildet einen integrierenden Bestandteil dieses GAV.

Artikel 21

Unfallversicherung, SUVA-Karenztage

1. Die Versicherung der Arbeitnehmer gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfall erfolgt gemäss Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung.

821.312

2. Erleidet der Arbeitnehmer zufolge SUVA-Karenztage einen Lohnausfall, so hat der Arbeitgeber diesen zu 80% des nach Artikel 3ff. des UVG entgehenden Lohnes zu vergüten oder durch eine Versicherung abzudecken. Wird die Entschädigung durch die SUVA aus irgendwelchen Gründen, wie z.B. Selbstverschulden des Arbeitnehmers, unter 80% angesetzt, so gilt dieser Ansatz auch für die Entschädigung der Karenztage.

Artikel 22

Militärdienst und Zivildienst

1. Leistet der Arbeitgeber schweizerischen Militärdienst oder Zivildienst, hat er für diese Zeit Anspruch auf folgende Entschädigungen in Prozenten des Lohnausfalles:

	Ledige	Ledige mit Unterstützungspflicht und Verheiratete
a) während der Rekrutenschule als Rekrut	50%	75%
b) während Kadernschulen und Abverdienen	50%	80%
c) während anderer Militärdienstleistungen oder Zivildienst bis zu 4 Wochen während eines Kalenderjahres	80%	100%
d) Die Leistungen gemäss vorstehender Bestimmungen sind nur geschuldet, wenn der Arbeitnehmer vor bzw. nach dem Militär- oder Zivildienst insgesamt während mehr als drei Monaten im Betrieb effektiv gearbeitet hat. Diese Frist entfällt für jene Arbeitnehmer, die unmittelbar vor dem neuen Stellenantritt bei einem Arbeitgeber beschäftigt waren, welcher der Militärdienst-Entschädigungskasse gemäss Artikel 22 Absatz 4 ff. für die betreffenden Arbeitnehmer mindestens während dreier Monate Beiträge leistet oder geleistet hat.		

2. Die Entschädigung der Erwerbsersatzordnung fällt dem Arbeitgeber zu, soweit diese die vorstehend festgesetzten Ansätze nicht übersteigt.

3. Der Berechnung des Lohnausfalles sind die gesamtarbeitsvertraglich festgelegte normale Arbeitszeit und der Grundlohn (= Stundenlohn ohne Zuschläge, Zulagen und Entschädigungen irgendwelcher Art) zugrunde zu legen.

a) Für Dienstleistungen gemäss Artikel 22 Absatz 1 litera c wird auf der gemäss Artikel 22 Absatz 3 zu berechnenden Entschädigung zusätzlich die Ferien- und Feiertagsentschädigung von 11,5% bzw. 13,5% und der entsprechende Anteil vom 13. Monatslohn entrichtet.

4. Die Finanzierung der Militärdienstentschädigung erfolgt durch den Arbeitgeberverband auf dem Ausgleichsweg über die Ausgleichskasse des schweizerischen Gewerbes. Der Ansatz des vom Arbeitgeber an die Kasse zu leistenden Betrages wird ausschliesslich vom Arbeitgeberverband festgelegt.

- a) Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, nach Massgabe eines vom Arbeitgeberverband zu erlassenden Reglementes den jeweils in diesem festgelegten Prozentsatz auf der AHV-Lohnsumme an die Ausgleichskasse zu entrichten. Die Kasse wird ausschliesslich vom Arbeitgeberverband verwaltet.
- b) Für die von den beteiligten Arbeitgebern gemäss Artikel 22 Absatz 4 litera a an die Militärdienst-Entschädigungskasse zu leistenden Beiträge steht der Gesamtheit der vertragschliessenden Verbände gemäss Artikel 357 b Absatz 1 litera b OR der Anspruch auf Leistung an die genannte Kasse gemeinsam zu. Die vertragschliessenden Verbände ermächtigen und beauftragen den SMGV mit der rechtlichen Geltendmachung dieser Ansprüche. Zuständig sind die ordentlichen Gerichte am Sitze des Beklagten.

5. Für Aktivdienste bleiben besondere Vereinbarungen vorbehalten.

Artikel 23

Abgangsentschädigung

1. Endet das Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat der Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung von zwei bis acht Monatslöhnen nach den Bestimmungen von Artikel 339 b und c OR auszurichten.

2. Die Entschädigung gemäss Artikel 23 Absatz 1 wird nicht geschuldet, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund gekündigt oder vom Arbeitgeber aus wichtigen Gründen fristlos aufgelöst wird, oder wenn die Arbeitgeber durch die Leistung der Entschädigung in eine Notlage versetzt würde.

3. Der Arbeitgeber hat insoweit keine Abgangsentschädigung zu leisten, als eine Personalfürsorgeeinrichtung künftige Vorsorgeleistungen zu erbringen hat, welche die vom Arbeitnehmer geleisteten Beiträge, bei Spareinrichtungen samt Zins, übersteigen, unter Abzug der Aufwendungen zur Deckung eines Risikos für die Dauer des Arbeitsverhältnisses.

4. Der Arbeitgeber hat auch insoweit keine Entschädigung zu leisten, als er dem Arbeitnehmer künftige Vorsorgeleistungen verbindlich zusichert oder durch einen Dritten zusichern lässt (Art. 339 d OR).

5. Für die Berechnung der Abgangsentschädigung empfehlen die vertragschliessenden Verbände, die im Anhang zu diesem Gesamtarbeitsvertrag aufgeführte Tabelle anzuwenden.

821.312

Artikel 24

Lohnfortzahlung bei Todesfall

Wird ein Arbeitsverhältnis durch den Tod eines Arbeitnehmers aufgelöst und hinterlässt er den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, so hat der Arbeitgeber den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei Monate, vom Todestag an gerechnet, zu entrichten (Art. 338 OR).

Artikel 25

Arbeitnehmerschutz

Der Arbeitgeber hat zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann. Die Arbeitnehmer haben die Pflicht, den Anordnungen des Arbeitgebers bzw. des Vorgesetzten nachzukommen.

Artikel 26

Gesundheitspflege

1. Während der Arbeitszeit ist das Rauchen und der Genuss alkoholischer Getränke untersagt.

2. Der Arbeitgeber hat Seife (evtl. Lösungsmittel) zur Verfügung zu stellen und für ausreichende Waschgelegenheit, wenn möglich mit fliessendem Wasser, zu sorgen.

3. Bei Verarbeitung gifthaltiger Stoffe ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Schutzmassnahmen zu treffen.

4. Die Arbeitnehmer haben sich alle zwei Jahre einer Schirmbildkontrolle zu unterziehen. Diese hat in der Regel ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit stattzufinden. Die Arbeitnehmer werden durch die Arbeitgeber zur Untersuchung bei der Schirmbildabteilung des Kantons angemeldet.

Artikel 27

Lohnzahlung

Die Abrechnung und Auszahlung des Lohnes kann monatlich erfolgen, wobei zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Mitte des Monats Akontozahlungen vereinbart werden können.

Dem Arbeitnehmer ist eine schriftliche und detaillierte Abrechnung auszuhändigen, die für jedermann überprüfbar sein muss.

Artikel 28

Lohndefinition

1. Betriebsdurchschnitts-Stundenlöhne

Als Betriebsdurchschnitts-Stundenlöhne = Vertragslöhne gelten die in Zahlen ausgedrückten Ansätze nach Artikel 14 Absatz 1 dieses GAV.

2. Grundlöhne

– Stunden-Grundlohn

Als Grundlohn gilt der im Einzelarbeitsverhältnis vereinbarte Stundenlohn ohne Zulagen, Zuschläge und Entschädigungen irgendwelcher Art (insbesondere keine Ferien- und Feiertagsentschädigung, Anteil am 13. Monatslohn usw.), aber auch ohne irgendwelche Abzüge, AHV-Beiträge, Pensionskassenbeiträge, SUVA-Nichtbetriebsunfallprämie usw. (Stundenlohn = Grundlohn).

– Monats-Grundlohn

Als Grundlohn gilt der im Einzelarbeitsverhältnis vereinbarte Monatslohn ohne Zuschläge, Zulagen und Entschädigungen irgendwelcher Art, aber auch ohne irgendwelche Abzüge, AHV-Beiträge, Pensionskassenbeiträge, SUVA-Nichtbetriebsunfallprämie usw. (Monatslohn = Monatsgrundlohn).

Artikel 29

Arbeitsverträge im Monatslohn

Für die in den Arbeitsverträgen von im Monatslohn entlohnten Arbeitern nicht besonders geregelten Gegenstände finden die entsprechenden Bestimmungen dieses GAV sinngemäss Anwendung.

Artikel 30

Lohnzuschläge

1. Für Überzeitarbeit ist ein Zuschlag von 26% auf den normalen Stunden-Grundlohn zu bezahlen. Für Sonntags-, allgemeine Feiertags- und Nachtarbeit ist ein Zuschlag von 100% auf den normalen Stunden-Grundlohn zu bezahlen.

2. Als Überzeitarbeit gilt die während einer Stunde vor Beginn und während zwei Stunden nach Schluss der täglichen Arbeitszeit, an freien Samstagmorgen sowie an Samstagnachmittagen bis 17 Uhr geleistete Arbeit.

821.312

3. Als Nachtarbeit gilt die nach der zweiten Stunde nach Schluss der täglichen Arbeitszeit bis eine Stunde vor deren Beginn geleistete Arbeit. Als Sonntagsarbeit gilt die an Sonn- und Feiertagen geleistete Arbeit.

Artikel 31

Auswärtige Arbeit

1. Ist bei auswärtiger Arbeit eine tägliche Heimkehr des Arbeitnehmers nicht möglich, so ist ihm die Verpflegung und die Unterkunft zu vergüten. Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben sich vorher hierüber zu verständigen.

2. Wenn der Arbeitsort gemäss amtlichem Distanzanzeiger mehr als 5 km vom Geschäftssitz entfernt ist, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Bezahlung des Mittagessens oder einer Barentschädigung von 13 Franken¹) pro Tag und die Reisekosten (Bahnbillett 2. Klasse). Bei Firmen mit Zweigniederlassungen gilt als Geschäftssitz der Ort, in dem der Arbeitnehmer eingestellt wurde.

3. Bezahlt der Arbeitnehmer die Verpflegung und Unterkunft, so hat ihm der Arbeitgeber diese Auslagen mit dem laufenden Zahltag zu vergüten.

4. Die Fahrzeit ausserhalb der Arbeitszeit wird bei auswärtiger Arbeit, wenn der Arbeitsort nach amtlichem Distanzanzeiger über 5 km vom Geschäftssitz des Arbeitgebers entfernt ist und der Arbeitnehmer mit dem Velo oder Motorrad fahren muss, mit dem normalen Stundenlohn bezahlt. Bei Transport durch die Firma beträgt die Distanzgrenze 8 km. Die Fahrzeitentschädigung ist im Lohnbuch und auf dem Zahltagzettel separat aufzuführen.

5. Für die Benützung eigener Motorfahrzeuge werden für die vom Arbeitgeber angeordneten Fahrten analog der in Artikel 31 Absatz 2 genannten 5-Kilometer-Grenze folgende Kilometer-Entschädigungen vergütet: Auto 55 Rappen, Motorrad 25 Rappen, Kleinmotorrad und Motorfahrrad 15 Rappen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Mitarbeiter des Betriebes nach Massgabe des zur Verfügung stehenden Platzes mitzuführen.

Artikel 32

Familienausgleichskasse

1. Die Familienzulagen an die Arbeitnehmer müssen den gesetzlichen Bestimmungen im Kanton Solothurn entsprechen.

¹) Am 5. Juni 1990 allgemeinverbindlich erklärt.

2. Die Mitglieder des Arbeitgeberverbandes sind der Familienausgleichskasse des kantonalen Gewerbes angeschlossen.
3. Im übrigen gelten die Statuten der Familienausgleichskasse des kantonalen Gewerbes.

Artikel 33

Sorgfaltspflicht des Arbeitnehmers

- 1. Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft und nach bestem Können auszuführen. Er hat die Arbeitszeit genau einzuhalten und im Interesse des Arbeitgebers auszunützen.**
- 2. Der Arbeitnehmer ist für das ihm anvertraute Material verantwortlich. Er haftet für fehlendes oder beschädigtes Material, wobei nur die Selbstkosten verrechnet werden dürfen. Artikel 321 a OR bleibt vorbehalten.**

Artikel 34

Beiträge für die Vollzugskosten und die berufliche Weiterbildung

- 1. Die Arbeitgeber entrichten an die Kosten des Vertragsvollzuges und der beruflichen Weiterbildung einen jährlichen Grundbetrag von 200 Franken zuzüglich 1,5 Promille der durch die Abrechnung mit der SUVA ausgewiesenen Lohnsumme. Der Betrag muss für das laufende Jahr bis spätestens 1. Juni bezahlt sein, wobei die Lohnsumme des Vorjahres massgebend ist.¹⁾**
- 2. Die Arbeitnehmer bezahlen jährlich an die Kosten des Vertragsvollzuges und der beruflichen Weiterbildung einen Beitrag von 240 Franken. Der Arbeitgeber hat den geschuldeten Betrag des Arbeitnehmers diesem vom Lohn in einem Beitrag oder in monatlichen Raten von 20 Franken abzuziehen und diese Beträge der Kasse der Paritätischen Berufskommission PBK halbjährlich zu überweisen. Der Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber als Ausweis für die abgezogenen Beiträge eine Berufskarte, die gleichzeitig als Quittung gilt.²⁾**
- 3. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, der PBK auf deren Verlangen ein Verzeichnis der beschäftigten Arbeiter einzureichen. Dieses Verzeichnis darf lediglich zur Feststellung der Beitragspflicht verwendet werden. Es ist vertraulich zu behandeln.** Vorbehalten bleibt Artikel 6 des BG über die AVE.

¹⁾ Am 5. Juni 1990 allgemeinverbindlich erklärt.

²⁾ Am 5. Juni 1990 allgemeinverbindlich erklärt.

821.312

4. Die gemäss Artikel 34 Absätze 1 und 2 genannten Beiträge dienen zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges und der beruflichen Weiterbildung.

5. Die in Artikel 34 Absätze 1 und 2 genannten Beiträge sind für die Mitglieder der vertragschliessenden Verbände in ihren jährlich zu bezahlenden Mitgliederbeiträgen eingeschlossen und damit in allen Teilen abgegolten.

Artikel 35

Verbot von Akkord- und Schwarzarbeit.

1. Die Akkordarbeit ist im Maler- und Gipsergewerbe verboten.

2. Den Arbeitnehmern ist die Ausführung jeglicher Berufsarbeit für Drittpersonen (wie Private, Baumeister, Architekten, Baubüros, Behörden) während der Freizeit oder der Ferien untersagt. Als Schwarzarbeit gilt alle ausserhalb des eigenen Hauses oder des Elternhauses ausgeführte Berufsarbeit.

3. Die vertragschliessenden Verbände verpflichten sich, gemeinsam alle Massnahmen zur Bekämpfung der Akkord- und Schwarzarbeit zu ergreifen. Sie verpflichten sich, auf ihre Mitglieder im Sinne der Einhaltung dieser Verbote mit allem Nachdruck einzuwirken.

4. Im Sinne von Artikel 357 b OR steht der Anspruch auf Einhaltung des Akkord- und Schwarzarbeitsverbotes der Gesamtheit der vertragschliessenden Verbände zu, indem sich die Arbeitnehmer und Arbeitgeber diesem gegenüber direkt verpflichten, keine Akkord- bzw. Schwarzarbeit auszuführen.

5. Arbeitgeber, welche Akkordarbeit ausführen lassen und die Ausführung von Schwarzarbeit begünstigen oder auf eigene Rechnung mit Schwarzarbeitern einschlägige Berufsarbeiten ausführen, können von der PBK mit einer Konventionalstrafe belegt werden, deren Höhe nach dem Verschulden zu bemessen ist (bei Widerhandlungen gegen das Akkordverbot zirka 15% der Auftragssumme, im Einzelfalle höchstens 10 000 Franken).

6. Arbeitnehmer, die gegen das Akkord- und Schwarzarbeitsverbot verstossen, können von der PBK mit einer Konventionalstrafe und den Kontrollkosten belegt werden, deren Höhe nach dem Verschulden und dem Umfang der ausgeführten Arbeit zu bemessen ist, jedoch im Einzelfall höchstens 10 000 Franken.¹⁾

7. Arbeitnehmer, welche gegen die in Frage stehenden Verbote verstossen, können fristlos entlassen werden.

¹⁾ Am 5. Juni 1990 allgemeinverbindlich erklärt.

8. Die Konventionalstrafe ist im Sinne von Artikel 357 b Absatz 1 litera c OR durch die PBK auszufällen.

9. Durch die Konventionalstrafe werden allfällige Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers nicht berührt. In leichteren Fällen kann von einer Konventionalstrafe abgesehen und dem Fehlbaren durch die PBK ein Verweis erteilt werden.

10. Die Parteien verpflichten sich und ihre Mitglieder, sämtliche ihnen bekannt werdenden Fälle von Akkord- oder Schwarzarbeit der PBK zu melden. Auf Meldungen, die keine konkreten Anhaltspunkte enthalten, ist nicht einzutreten. Allfällige Anzeigen sind der PBK schriftlich zu melden mit der Angabe der Personalien des Fehlbaren sowie des Ortes und der Zeit.

Artikel 36

Konventionalstrafe

1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den Verpflichtungen aus diesem GAV nicht nachkommen, können von der PBK mit den entstandenen Kontrollkosten und einer Konventionalstrafe belegt werden. Trotz Bezahlung der Kontrollkosten und Konventionalstrafe bleiben die Ansprüche der Arbeitnehmer und Arbeitgeber vorbehalten.¹⁾

2. Die Konventionalstrafen und Kontrollkosten sind binnen Monatsfrist seit ihrer Verhängung der PBK mit den allfällig überbundenen Kosten zu überweisen. Sie werden zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges verwendet. Allfällige Überschüsse sind ausschliesslich zugunsten von Arbeitnehmern zu verwenden, die wegen Unfall, längerer Krankheit oder Todesfall in eine Notlage geraten.²⁾

Artikel 37

Sozialinstitutionen beim vertragslosen Zustand

In einem vertragslosen Zustand werden folgende Sozialinstitutionen dieses Vertrages weitergeführt:

- Krankentaggeldversicherung
- Berufsbeitragskasse

Über die Weiterführung der Militärdienstversicherungskasse werden sich die Parteien absprechen.

¹⁾ Am 5. Juni 1990 allgemeinverbindlich erklärt.

²⁾ Am 5. Juni 1990 allgemeinverbindlich erklärt.

821.312

Artikel 38

Schlussbestimmung

Dieser GAV enthält alle bis und mit 1. April 1985 vereinbarten Bestimmungen und ersetzt den GAV vom 1. April 1983 und alle Zusatzvereinbarungen bis 31. März 1985.