



Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Maler- und Gipsergewerbe

Verlängerung und Änderung vom 5. März 2026

*Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:*

I

Die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 6. September 2022 und vom 9. Mai 2025¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für das Maler- und Gipsergewerbe wird bis zum 31. März 2029 verlängert.

II

Der in Ziffer I erwähnte Bundesratsbeschluss vom 6. September 2022² wird wie folgt geändert (Änderung des Geltungsbereichs):

Art. 2 Abs. 1 und 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die Kantone Zürich (ausgenommen Gipsergewerbe Stadt Zürich), Bern, Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden, Glarus, Zug, Solothurn, Schaffhausen, Appenzell AR, Appenzell IR, St. Gallen, Graubünden, Aargau, Thurgau, Jura sowie für das Malergewerbe im Kanton Tessin.

Der Kanton Tessin ist von den Artikeln 8.1.2 und 8.4.3 ausgenommen; ebenso von Artikel 20 des Gesamtarbeitsvertrages, sofern dessen Betriebe den kantonalen paritätischen Fonds «Fondo formazione professionale» und «Fondo applicazione» angeschlossen sind.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) gelten für alle Arbeitgeber (Betriebe und Betriebsteile) des Maler- und Gipsergewerbes. Als Betriebe und Betriebsteile des Maler- und Gipsergewerbes gelten solche, die

¹ BBl 2022 2167; 2025 1536

² BBl 2022 2167

- a. Anstrich-, Beschichtungs- und Strukturmaterialien auftragen, Tapeten, Beläge und Gewebe aller Art aufziehen, fugenlose Wand- und Bodenbeschichtungen anbringen, Bauten und Bauteile, Einrichtungen und Gegenstände verschönern und erhalten und diese gegen Witterungs- und andere Einflüsse schützen (Malerarbeiten);
- b. Wand-, Decken- und Bodenkonstruktionen anfertigen, Verkleidungen, Isolationen und Dämmungen im klassischen Maler- und Gipsergewerbe, Innen- und Aussenputze sowie Stukkaturen anbringen Bauten sanieren sowie Bauten und Werkstücke gegen physikalische und chemische Einflüsse und solche gefährlicher Werkstoffe schützen (Gipserarbeiten).

III

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für das Maler- und Gipsergewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 6, 6.5 (Paritätische Berufskommissionen im Maler- und Gipsergewerbe)

6.5 Konventionalstrafen

Sowohl die ZPBK als auch die RPBK 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. Sie kann im Einzelfall höher sein als die Summe der den Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen. Deren Höhe bemisst sich kumulativ nach den folgenden Kriterien:
 1. Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
 2. Verletzung von nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 3. Umstand, ob ein durch die Vertragsparteien 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;
 7. Umstand, ob Arbeitnehmer ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machen.

- b) Zusätzlich kann eine Konventionalstrafe für folgende GAV-Verletzungen ausgesprochen werden:
1. Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch gemäss Artikel 8.9 GAV führt, wird mit einer Konventionalstrafe bis 50 000 Franken wie folgt belegt:

– Betriebe mit 1–2 Arbeitnehmern:	bis Fr. 3 000.–
– Betriebe mit 3–6 Arbeitnehmern:	bis Fr. 6 000.–
– Betriebe mit 7–10 Arbeitnehmern:	bis Fr. 12 000.–
– Betriebe mit 11–15 Arbeitnehmern:	bis Fr. 20 000.–
– Betriebe mit 16–20 Arbeitnehmern:	bis Fr. 35 000.–
– Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern:	bis Fr. 50 000.–

 Wird eine Arbeitszeitkontrolle geführt, welche zwar nachvollziehbar ist, aber nicht den Bedingungen des Gesamtarbeitsvertrages entspricht, kann die Konventionalstrafe angemessen herabgesetzt werden.
 2. Wer die Geschäftsunterlagen gemäss Artikel 6.4, Absatz 1 GAV nicht während 5 Jahren aufbewahrt, wird mit einer Konventionalstrafe bis 50 000 Franken belegt.
 3. Wer anlässlich einer Kontrolle die dafür erforderlichen und vorab vom beauftragten Kontrollorgan schriftlich verlangten Unterlagen (Art. 6.4. GAV) nicht vorlegt und somit eine ordnungsgemässe Kontrolle verunmöglicht, obschon sie ordnungsgemäss aufbewahrt wurden, wird mit einer Konventionalstrafe bis 100 000 Franken belegt.
 4. Wer die Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz gemäss Artikel 19 GAV missachtet, wird wie folgt sanktioniert:

– Betriebe mit 1 Arbeitnehmer:	bis Fr. 1 000.–
– Betriebe mit 2–5 Arbeitnehmern:	bis Fr. 2 000.–
– Betriebe mit 6–10 Arbeitnehmern:	bis Fr. 3 000.–
– Betriebe mit 11–20 Arbeitnehmern:	bis Fr. 4 000.–
– Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern:	bis Fr. 5 000.–
 5. Bei Verletzung des Akkord- bzw. Schwarzarbeitsverbotes gemäss Artikel 21 bzw. Artikel 22 GAV gelten pro Arbeitsstelle für den Arbeitgeber respektive Arbeitnehmer eine maximale Konventionalstrafe von 50 000 Franken bzw. 25 000 Franken.
 6. Bei Verletzung der Meldepflicht von Samstagarbeit gemäss Artikel 8.1.2 GAV gilt für den Arbeitgeber pro Arbeitnehmer mit einem Meldeverstoss eine Konventionalstrafe bis 2500 Franken.
 7. Wer die Kautions gemäss der Bestimmung von Artikel 1 im Anhang trotz erfolgter Mahnung nicht oder nicht ordnungsgemäss leistet, wird mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautions belegt.

Art. 8, 8.1, 8.2, 8.4 und 8.9 (Arbeitszeit)

8.1 Arbeitstage

8.1.1 Grundsatz der 5-Tage-Woche

Es gilt grundsätzlich die 5-Tage-Woche (Montag bis Freitag).

8.1.2 Samstagarbeit

Die regelmässige Aufteilung der maximalen wöchentlichen Arbeitszeit auf 6 Werktage (Montag bis Samstag) ist unzulässig.

Samstagarbeit bleibt die Ausnahme und unterliegt in jedem Fall der Meldepflicht.

Der Arbeitgeber hat die Meldung für eine Samstagarbeit mittels vollständig ausgefülltem Meldeformular bis spätestens Freitagnachmittag 15:00 Uhr an die zuständige RPBK vorzunehmen.

Erfolgt die Meldung für Samstagarbeit nicht bzw. nicht fristgerecht oder unvollständig (Meldeverstoss), kann eine Konventionalstrafe gemäss Artikel 6.5 Buchstabe b Ziffer 6 GAV auferlegt werden.

8.2 Normalarbeitszeiten

Die durchschnittliche produktive Normalarbeitszeit beträgt pro Tag 8 Stunden.

Die durchschnittliche produktive Normalarbeitszeit beträgt pro Woche 40 Stunden.

Die jährliche Normalarbeitszeit beträgt für die Jahre 2026 und 2027 je 2088 Stunden (Berechnungsgrundlage: 261 Tage x 8 Stunden) und für das Jahr 2028 2080 Stunden (Berechnungsgrundlage: 260 Tage x 8 Stunden).

Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern berechnet sich die wöchentliche und die jährliche Normalarbeitszeit prozentual zum Beschäftigungsgrad (40 Stunden x Beschäftigungsgrad in % [=wöchentliche Normalarbeitszeit], 2080 bzw. 2088 Stunden x Beschäftigungsgrad in % [=jährliche Normalarbeitszeit]).

Als produktive Arbeitszeit gilt jede Tätigkeit, welche im Auftrag des Arbeitgebers oder seines Vertreters ausgeführt wird, so namentlich die Entgegennahme des Auftrages, das Materialladen und -entladen, die zu einschädigende Reisezeit, das Verschieben von einer Baustelle zur anderen, alle Vorbereitungs-, Abschluss- und Reinigungsarbeiten auf der Baustelle oder im Magazin. Das Umkleiden und die Pausen gehören nicht zur produktiven Arbeitszeit.

8.4 Zuschläge und Ausgleich von Mehrstunden und Samstagarbeit

8.4.3 Lohnzuschläge für Samstagarbeit

Die pro Kalenderjahr maximal zulässige Anzahl von meldepflichtiger Samstagarbeit ohne Lohnzuschlag (25 %) bestimmt sich nach der Betriebsgrösse des Arbeitgebers (Betriebskontingent) und der Anzahl Samstagseinsätze pro Arbeitnehmer (Arbeitnehmerkontingent) wie folgt:

Betriebsgrösse (Anzahl Arbeitnehmer)	Betriebskontingent pro Kalenderjahr: Maximale Anzahl Samstage ohne Lohnzuschlag (25 %) pro Betrieb	Arbeitskontingent pro Kalenderjahr: Maximale Anzahl Samstage ohne Lohnzuschlag (25 %) pro Arbeitnehmer
1	3	3
2–5	4	3
6–10	5	3
11–20	6	3
21–30	7	3
31–50	8	3
51–100	9	3
>100	10	3

Sobald der Arbeitgeber im Kalenderjahr eines der beiden Kontingente ausgeschöpft hat, ist für jede weitere Samstagsarbeit ein Lohnzuschlag von 25 % geschuldet.

Der Lohnzuschlag von 25 % muss zuzüglich des Anteils 13. Monatslohn mit dem Lohn des Folgemonates ausbezahlt und auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden.

8.9 Arbeitszeitkontrolle

Über die Arbeitsstunden und die Reisezeit gemäss Artikel 8.2 GAV [...] ist im Betrieb auf Grundlage der betrieblichen Arbeitsstundenrapporte genau Buch zu führen. Für diesen Zweck muss die von der ZPBK zur Verfügung gestellte Arbeitszeitkontrolle oder ein in jeder Beziehung gleichwertiges Ersatzsystem verwendet werden.

Betrieben, welche gegen diese Pflicht verstossen, wird eine Konventionalstrafe gemäss Artikel 6.5 Buchstabe b Ziffer 1 GAV auferlegt.

Am Ende des Jahres oder am Ende des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer die Arbeitszeitkontrolle auszuhändigen. Der Arbeitnehmer hat jederzeit Anspruch auf Einsichtnahme in die Arbeitszeitkontrolle.

Art. 10, 10.1 (Auslagenersatz)

10.1 Mittagsentschädigung

Der Arbeitgeber leistet den Arbeitnehmern eine Abgeltung der Kosten für die auswärtige Verpflegung.

Der Arbeitgeber muss in Absprache mit den Arbeitnehmern [...] zwischen den zwei folgenden Varianten (a *oder* b) wählen. Ausnahmsweise kann ein Arbeitgeber beide Varianten (a *und* b) zur Anwendung bringen. In diesem Fall muss er mit allen Arbeitnehmern individuell die jeweilige Variante schriftlich vereinbaren.

- a) einer pauschalen Entschädigung von 275 Franken pro Monat; bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern berechnet sich die pauschale monatliche Entschädigung prozentual zum Beschäftigungsgrad.
- b) einer maximalen Entschädigung von 23 Franken pro Mahlzeit.

Bei der monatlichen Pauschalentschädigung nach Variante a) können Absenzen (ausgenommen Ferien- und Feiertage) mit 14.20 Franken in Abzug gebracht werden. Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern berechnet sich dieser Abzug prozentual zum Beschäftigungsgrad.

Die Entschädigung nach Variante b) ist dann zu leisten, wenn für die Arbeitnehmer bei auswärtiger Arbeit die Rückkehr für das Mittagessen zum normalen Verköstigungsort (Firmensitz) nicht möglich ist oder die Arbeitnehmer in der Mittagspause nicht nach Hause zurückkehren können und sich dadurch schlechter stellen. Des Weiteren ist eine Entschädigung nach Variante b) nur dann zu bezahlen, wenn die Mahlzeit in einem Restaurant, einer Imbissstube, einem Take-Away oder einer Kantine eingenommen wird (Catering und Verpflegung auf der Baustelle sind nicht entschädigungspflichtig) und dem Arbeitgeber eine entsprechende Quittung ausgehändigt wird.

IV

Dieser Beschluss tritt am 1. April 2026 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2029.

5. März 2026

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Vizepräsident: Ignazio Cassis

Der Bundeskanzler: Viktor Rossi