



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

vom 19. September 2016

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom Mai 2016 des Maler- und Gipsergewerbes werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für das Maler- und Gipsergewerbe der Kantone Zürich (ausgenommen Gipser Zürich-Stadt), Bern, Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden, Glarus, Zug, Solothurn, Schaffhausen, Appenzell AR, Appenzell IR, St. Gallen, Graubünden, Aargau, Thurgau, Jura, sowie für das Maler- und Gipsergewerbe im Kanton Tessin. Der Kanton Tessin ist von Artikel 20 des Gesamtarbeitsvertrages ausgenommen.

² Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für alle Betriebe und Betriebsteile sowie Liegenschaftsverwaltungen mit eigenen Maler- oder Gipserabteilungen, die Maler- und Gipserarbeiten ausführen oder ausführen lassen und zum Berufsbild des Malers oder Gipsers gehören.

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

¹ SR 221.215.311

b. Gipserarbeiten:

Wand-, Decken- und Bodenkonstruktionen, Verkleidungen, Isolationen aller Art, Innen- und Aussenputze und Stukkaturen, Sanieren von Bauten und Schützen von Bauteilen sowie von Werkstücken gegen physikalische und chemische Einflüsse und solche gefährlicher Werkstoffe.

³ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für sämtliche Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer der in Ziffer 2 aufgeführten Betriebe oder Betriebsteile, mit Ausnahme des kaufmännischen Personals, der Berufsangehörigen in höherer leitender Stellung, wie zum Beispiel Geschäftsführer, und der Lehrlinge.

⁴ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer² sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung³ gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen sind die paritätischen Kommissionen des GAV zuständig.

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 20 GAV) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine detaillierte Jahresrechnung sowie das Budget des der Jahresrechnung folgenden Jahres zuzustellen. Der Jahresrechnung sind überdies der Bericht der Revisionsstelle und weitere durch das SECO im Einzelfall verlangte Unterlagen beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den vom SECO festgelegten Weisungen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pender oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der Allgemeinverbindlicherklärung fallen. Das SECO kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 4

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2016 ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach Artikel 9.4 des Gesamtarbeitsvertrages anrechnen.

² SR 823.20

³ EntsV, SR 823.201

Art. 5

Dieser Beschluss tritt am 1. Oktober 2016 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2020.

19. September 2016

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates:

Die Vizepräsidentin, Doris Leuthard
Der Bundeskanzler, Walter Thurnherr

Gesamtarbeitsvertrag für das Maler- und Gipsergewerbe

abgeschlossen im Mai 2016
zwischen dem Schweizerischen Maler- und Gipserunternehmerverband
einerseits

und
der Gewerkschaft Unia und der Gewerkschaft Syna
anderseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 2 Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages

...

2.1 Gemeinsame Durchsetzung

Den Gesamtarbeitsvertragsparteien steht gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss Artikel 357b OR (Verbandsklagerecht) zu.

Die gemeinsame Durchsetzung (Vollzug) der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen obliegt grundsätzlich der von den Gesamtarbeitsvertragsparteien eingesetzten Zentralen Paritätischen Berufskommission des Maler- und Gipsergewerbes (ZPBK). Die ZPBK delegiert den Vollzug im Sinne einer Vollmacht an die Regionalen Paritätischen Berufskommissionen (RPBK) ...

...

Art. 6 Berufskommissionen im Maler- und Gipsergewerbe

6.1 Zentrale Paritätische Berufskommission (ZPBK)

Es besteht eine zentrale Paritätische Berufskommission (ZPBK) ...

6.2 Regionale Paritätische Berufskommission (RPBK)

In den regionalen Vertragsgebieten bestehen Regionale Paritätische Berufskommissionen (RPBK). ...

6.3 Kompetenzen der Berufskommissionen

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

Die ZPBK und die RPBK haben im Besonderen folgende Aufgaben und Kompetenzen gemäss Artikel 357b Abs. 1 OR:

1. Die Durchsetzung des Anspruches auf Feststellung;
2. Die Kontrolle in den Betrieben und auf den Arbeitsstellen über die Einhaltung der normativen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (inklusive Einhaltung des Verbotes bezüglich Akkord- und Schwarzarbeit);
3. Die Ausfällung und den Einzug von Konventionalstrafen sowie die Überwälzung angefallener Kontroll- und Verfahrenskosten.

Gegen Entscheide der RPBK kann ein beteiligter Arbeitgeber oder Arbeitnehmer innert 20 Tagen seit Mitteilung mit einem schriftlich begründeten Gesuch an die ZPBK, Postfach 3276, 8021 Zürich, gelangen und schriftliche Anträge stellen.

Die Durchsetzung des Anspruches auf den Vollzugskostenbeitrag obliegt der ZPBK.

6.4 Kontrollen

Damit die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages kontrolliert werden kann, sind über alle lohnrelevanten Bestimmungen Aufzeichnungen (Arbeitszeitkontrolle gemäss Art. 8.9. GAV, Arbeitsstundenrapporte, Lohnabrechnungen, Lohnauszahlungsbelege) zu führen. Diese sind von den Betrieben mindestens 5 Jahre aufzubewahren. Die Aufbewahrungspflicht beginnt am Ende des Kalenderjahres, für das die letzten Eintragungen vorgenommen wurden.

Die Paritätische Kommission hat das Recht, für die Durchführung der Kontrolle ... Weisungen zu erteilen und sich im Bedarfsfalle mit anderen Vollzugsorganen zu koordinieren.

Dem von der Paritätischen Kommission beauftragten Kontrollorgan sind alle für die Kontrolle erforderlichen Unterlagen vorzulegen.

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.
- 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 ... in Verzug gesetzter fehlbarer Arbeitgeber oder Arbeitnehmer ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllten;
 4. einmalige oder mehrmalige 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 machten ...
- c) Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch gemäss Artikel 8.9 führt, wird mit einer Konventionalstrafe ... belegt. Wird eine Arbeitszeitkontrolle geführt, welche zwar nachvollziehbar ist, aber nicht den Bedingungen des Gesamtarbeitsvertrages entspricht, kann die Konventionalstrafe angemessen herabgesetzt werden.
- d) Wer die Geschäftsunterlagen gemäss Artikel 6.4. Absatz 1 GAV nicht während 5 Jahren aufbewahrt, wird mit einer Konventionalstrafe bis zu 8000 Franken belegt.
- e) Wer anlässlich einer Kontrolle die dafür erforderlichen und vorab vom beauftragten Kontrollorgan schriftlich verlangten Unterlagen (Artikel 6.4. GAV) nicht vorlegt und somit eine ordnungsgemässe Kontrolle verunmöglicht, wird mit einer Konventionalstrafe ... belegt.
- f) Wer die Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz gemäss Artikel 19 GAV missachtet, wird mit einer Konventionalstrafe ... belegt.
- g) Bei Verletzung des Akkord- und Schwarzarbeitsverbotes gemäss Artikel 21 GAV gelten pro Arbeitsstelle für den Arbeitgeber resp. Arbeitnehmer eine maximale Konventionalstrafe von 50 000 Franken respektive 25 000 Franken.
- h) 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.
- 6.6 Kontrollkosten
- Sowohl die ZPBK als auch die RPBK können Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzt, zusätzlich zur Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens ZPBK und RPBK) auferlegen.
- 6.7 Verfahrenskosten
- Sowohl die ZPBK als auch die RPBK können Arbeitgebern und/oder Arbeitnehmern, welche die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletzen, die Verfahrenskosten ... auferlegen.

Art. 7 Anstellung und Kündigung

7.1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt spätestens mit dem vereinbarten Stellenantritt.

7.2 Teilzeitbeschäftigte

Die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer sind dem Gesamtarbeitsvertrag vollumfänglich unterstellt und haben im Verhältnis zur vereinbarten und geleisteten Arbeitszeit Anspruch auf die gleichen Lohn- und Arbeitsbedingungen wie die übrigen Arbeitnehmer. Die zu leistenden Arbeitsstunden sind jeweils im Verhältnis der Jahres-Brutto-Sollstunden gemäss Artikel 8.3 schriftlich festzulegen.

7.3 Kündigung

7.3.1 Kündigungsfristen

Für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten folgende Kündigungsfristen:

- während der Probezeit von 2 Monaten 1 Woche, auf Ende einer Kalenderwoche
- im unterjährigen Arbeitsverhältnis 2 Wochen, auf Ende einer Kalenderwoche
- im überjährigen Arbeitsverhältnis 1 Monat, auf Ende eines Kalendermonates
- ab 7. Dienstjahr 2 Monate, auf Ende eines Kalendermonates
- ab vollendetem 10. Dienstjahr 3 Monate, auf Ende eines Kalendermonats

7.3.2 Kündigungsschutz

Sind Arbeitnehmende durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert, kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit durch den Arbeitgeber nicht gekündigt werden:

...

- ab dem 6. Dienstjahr oder nach abgeschlossenem 45. Lebensjahr solange Taggeldleistungen ausbezahlt werden. Hat die Arbeitsunfähigkeit mehr als ein Jahr gedauert und ist die Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit gemäss Anstellungsvertrag medizinisch unwahrscheinlich, so kann das Arbeitsverhältnis auf das Ende der Taggeldleistungen mit einer Vorankündigungsfrist von mindestens einem Monat aufgelöst werden.

Ist die Kündigung durch den Arbeitgeber rechtmässig – d.h. ausserhalb der Sperrfristen, in denen die Kündigung nicht zulässig ist – erfolgt, und ist der erkrankte Mitarbeiter im Kündigungszeitpunkt noch nicht voll arbeitsfähig, muss sichergestellt werden, dass der erkrankte Arbeitnehmende bis zum Ab-

lauf der maximalen Leistungsdauer nach Artikel 13 bzw. bis zur Wiedererlangung der vollen Erwerbsfähigkeit prämienfrei in der kollektiven Taggeldversicherung des Betriebes verbleiben und Taggeldleistungen beziehen kann.

Art. 8 Arbeitszeit

8.1 Grundsatz

Es gilt grundsätzlich die 5 Tage-Woche (Montag bis Freitag); dieser Grundsatz kann ausnahmsweise durchbrochen werden. Die regelmässige Aufteilung der maximalen wöchentlichen Arbeitszeit auf 6 Tage ist unzulässig. Samstagarbeit bleibt die Ausnahme. Die ZPBK bestimmt die Ausnahmefälle.

8.2 Durchschnittliche Arbeitszeit

Die tägliche durchschnittliche Arbeitszeit (Montag bis Freitag) beträgt 8 Stunden. Dies ergibt im Durchschnitt 40 Stunden pro Woche produktive Arbeitszeit.

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 entschädigende 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.

8.3 Höchstarbeitszeit

Wöchentliche Höchstarbeitszeit

- Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 48 Stunden.

Jährliche Höchstarbeitszeit

- Die jährliche Höchstarbeitszeit beträgt ... brutto 2088 Stunden;

Berechnungsgrundlage: 261 Arbeitstage × 8 Stunden.

8.4 Zuschläge und Ausgleich von Mehrstunden

8.4.1. Zuschläge für Überstunden, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

Angeordnete Überstunden und die Überstundenzuschläge sind grundsätzlich mit Freizeit auszugleichen.

Wird die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden überschritten, so müssen die Mehrstunden mit einem Zeitzuschlag von 25% gutgeschrieben werden.

Bei Nachtarbeit (20.00 bis 06.00 Uhr), Sonntags- und Feiertagsarbeit erfolgt ein Zeitzuschlag von 100%.

8.4.2 Ausgleich von Mehrstunden

Werden am Ende eines Kalenderjahres die Jahresbruttosollstunden (2088) überschritten, so sind diese Mehrstunden bis Ende April des Folgejahres grundsätzlich mit Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren.

Ausnahmsweise und nur auf Wunsch des Arbeitnehmers kann die Frist für eine Kompensation der Mehrstunden mit Freizeit bis höchstens Ende September des Folgejahres verlängert werden. Diesfalls hat der Arbeitgeber eine Meldung an die zuständige RPBK vorzunehmen.

Werden die Mehrstunden nicht mit Freizeit gleicher Dauer kompensiert, so sind sie bis spätestens Ende April des Folgejahres mit einem Lohnzuschlag von 25% auszubezahlen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers und mit entsprechender schriftlicher Vereinbarung darf der Arbeitgeber nur jene Stunden ohne Lohnzuschlag ausbezahlen, welche die Anzahl von 120 Mehrstunden übersteigen.

Wird am Ende des Arbeitsverhältnisses die bis zu diesem Zeitpunkt massgebliche Soll-Arbeitszeit überschritten, so müssen die bis dahin nicht kompensierten Mehrstunden samt einem Lohnzuschlag von 25% ausbezahlt werden.

8.5 Berechnung von Lohnersatzleistungen

Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen sowie für die Erfassung derselben in der Arbeitszeitkontrolle gilt die tägliche durchschnittliche Arbeitszeit von 8 Stunden.

8.6 Absenzen

Lohnzahlungspflichtig und in der Arbeitszeitkontrolle mit 8 Stunden täglich gutzuschreiben sind:

- Ferien gemäss Artikel 12.1. GAV
- Feiertage gemäss Artikel 12.2. GAV
- unumgängliche Absenzen und Kurzabsenzen gemäss Artikel 11 GAV
- Militär-, Zivil- und Schutzdienst, Orientierungstag und Rekrutierungstage gemäss Artikel 16 GAV
- Unfall gemäss Artikel 14 GAV
- Krankheit gemäss Artikel 13 GAV
- Schwangerschaftsabsenzen und Mutterschaft gemäss Artikel 15 GAV
- Kurzarbeit und Schlechtwetterausfälle
- andere betrieblich festgelegte Stunden oder Tage.

8.7 Fehlstunden

Als vom Arbeitnehmer verursachte Fehlstunden gelten alle Absenzen, welche nicht in Artikel 8.6 aufgeführt werden. Werden solche Fehlstunden voroder nachgeholt, so gelten sie in keinem Fall als Überstunden. Sie werden im Verhältnis 1:1 erfasst.

Verbleiben Ende des Jahres oder Ende des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer verursachte Fehlstunden, so können diese mit dem Lohngut- haben verrechnet werden.

Erreicht der Arbeitnehmer Ende Jahr oder Ende des Arbeitsverhältnisses die Bruttosoll-Stunden nicht, weil sich der Arbeitgeber in Annahmeverzug befindet, dürfen solche Fehlstunden dem Arbeitnehmer nicht abgezogen werden.

8.9 Arbeitszeitkontrolle

Über die Arbeitsstunden ist im Betrieb auf Grundlage der betrieblichen Arbeitsstundenrapporte genau Buch zu führen. Für diesen Zweck muss das von der ZPBK zur Verfügung gestellte Formular ... oder ein in jeder Beziehung gleichwertiges Ersatzsystem verwendet werden.

Betrieben, welche gegen diese Auflagen verstossen, wird eine Konvention- alstrafe gemäss Artikel 6.5.c auferlegt.

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

Art. 9 Löhne

9.1. Einstufungen

Die ... unterstellten Arbeitnehmer werden individuell bei der Anstellung entsprechend ihrer Tätigkeit, Funktion und beruflichen Qualifikation eingestuft. Die Einstufung ist auf der Lohnabrechnung aufzuführen.

Kategorie V – Vorarbeiter

Als Vorarbeiter werden alle Arbeitnehmer bezeichnet bzw. eingestuft, welche eine anerkannte Vorarbeiterschule SMGV oder eine gleichwertige Ausbildung im EU-Raum mit Erfolg absolviert haben und die vom Arbeitgeber als solche anerkannt und eingesetzt sind. Bisher vom Arbeitgeber eingesetzte Vorarbeiter behalten ihren Status.

Kategorie A – Gelernte Berufsarbeiter

Als gelernte Berufsarbeiter gelten alle Arbeitnehmer des Maler- und Gipser- gewerbes mit Lehrabschluss EFZ als Maler oder Gipser (Art. 38 des Bun- desgesetzes über die Berufsbildung [SR 412.10]) ab drei Jahren Berufserfä- hung in der Branche; im Weiteren alle Arbeitnehmer mit gleichwertiger Qualifikation, die selbständig Berufsarbeiten ... ausführen. Arbeitnehmer mit anderen Lehrabschlüssen, z.B. Vergolder, gelten nicht automatisch als gelernte Berufsarbeiter.

Kategorie B – Berufsarbeiter

Als Berufsarbeiter gelten alle Arbeitnehmer, die Berufsarbeiten des Maler- und Gipsergewerbes ... ausführen, aber den Anforderungen des gelernten Berufsarbeiters nicht genügen. Lehrabgänger EBA (Attest) wechseln mit drei Jahren Berufserfahrung in der Branche automatisch in die Kategorie B.

Kategorie C – Hilfsarbeiter

Als Hilfsarbeiter gelten alle Arbeitnehmer, die während maximal 4 Jahren als Hilfskräfte im Maler- und Gipsergewerbe angestellt sind. Danach erfolgt ein automatischer Wechsel in die Kategorie B (Berufsarbeiter).

Kategorie D – Branchenfremde Arbeitnehmer

Arbeitnehmer ohne branchenspezifische Berufserfahrung im Maler- oder Gipsergewerbe gelten während der ersten 12 Monate des Arbeitsverhältnisses als branchenfremd. Danach erfolgt ein automatischer Wechsel in die Kategorie C (Hilfsarbeiter).

9.2. Entlöhnung im Monatslohn

Die Entlöhnung erfolgt generell im Monatslohn (stundenabhängig). Die Lohnabrechnung und die Lohnzahlung erfolgen monatlich in Schweizer Währung.

9.3. Sockellöhne (Mindestlöhne)

Die Sockellöhne... betragen in Schweizer Franken:

Lohnkategorie	Maler Fr.	Gipser Fr.
V Vorarbeiter	5485.–	5696.50
A Gelernte Berufsarbeiter ab 3 Jahren Berufserfahrung in der Branche	4792.50	5007.50
B Berufsarbeiter	4421.–	4594.–
C Hilfsarbeiter	4233.–	4393.–
D Branchenfremder	3951.–	4061.–
Lehrabgänger EFZ im 1. Jahr nach der Lehre	4075.–	4236.–
Lehrabgänger EFZ im 2. Jahr nach der Lehre	4310.–	4470.–
Lehrabgänger EFZ im 3. Jahr nach der Lehre	4574.–	4789.–
Lehrabgänger EBA im 1. Jahr nach der Lehre	3758.–	3900.–
Lehrabgänger EBA im 2. Jahr nach der Lehre	3980.–	4135.–
Lehrabgänger EBA im 3. Jahr nach der Lehre	4200.–	4365.–

Per 1. April 2017 betragen die Sockellöhne in Schweizer Franken:

Lohnkategorie	Maler Fr.	Gipser Fr.
V Vorarbeiter	5498.–	5709.–
A Gelernte Berufsarbeiter ab 3 Jahren Berufserfahrung in der Branche	4805.–	5020.–
B Berufsarbeiter	4421.–	4594.–
C Hilfsarbeiter	4233.–	4393.–
D Branchenfremder	3951.–	4061.–
Lehrabgänger EFZ im 1. Jahr nach der Lehre	4105.–	4266.–
Lehrabgänger EFZ im 2. Jahr nach der Lehre	4340.–	4500.–
Lehrabgänger EFZ im 3. Jahr nach der Lehre	4604.–	4819.–
Lehrabgänger EBA im 1. Jahr nach der Lehre	3758.–	3900.–
Lehrabgänger EBA im 2. Jahr nach der Lehre	3980.–	4135.–
Lehrabgänger EBA im 3. Jahr nach der Lehre	4200.–	4365.–

...

Die Lohnbestimmungen der Kategorien B, C und D sind generell nur für Arbeitnehmer anwendbar, die das 18. Altersjahr zurückgelegt haben.

...

Bei nicht voll leistungsfähigen Arbeitnehmern kann im Einvernehmen mit der Regionalen Paritätischen Berufskommission, beim Fehlen einer solchen mit der Zentralen Paritätischen Berufskommission, von den Sockellöhnen abgewichen werden, wobei die zuständige Berufskommission nach genauer Abklärung des Sachverhalts einen neuen Mindestlohn festlegt.

9.4. Lohnerhöhungen

Die effektiven Monatslöhne (Bruttolohn=Lohn vor Abzügen) aller ... unterstellten Arbeitnehmer werden ... mit Inkrafttreten der Allgemeinverbindlicherklärung in allen Kategorien generell um 25 Franken pro Monat erhöht. Ausgenommen sind die Lehrabgängerlöhne EBA.

Per 1. April 2017 werden die effektiven Monatslöhne (Bruttolohn=Lohn vor Abzügen) aller ... unterstellten Arbeitnehmer in allen Kategorien generell um 25 Franken pro Monat erhöht. Ausgenommen sind die Lehrabgängerlöhne EBA.

9.6. 13. Monatslohn

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen zusätzlichen ganzen durchschnittlichen Monatslohn. Dieser wird entweder am Ende des Kalenderjahres oder anteilmässig zweimal jährlich im Juni und im Dezember ausgerichtet.

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ab Stellenantritt nicht mindestens einen Monat 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.

Wird das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres ordnungsgemäss aufgelöst und hat es mindestens einen Monat gedauert, so besteht der Anspruch des Arbeitnehmers pro rata temporis. Der 13. Monatslohn ist diesfalls mit dem letzten Zahltag zu entrichten.

Art. 10 Auslagenersatz

10.1. Mittagsentschädigung

Der Arbeitgeber leistet den Arbeitnehmern eine Abgeltung der Kosten für die auswärtige Verpflegung. Der Betrieb kann in Absprache mit den Arbeitnehmern für die Dauer des Gesamtarbeitsvertrages zwischen zwei Varianten wählen:

- a) einer pauschalen Entschädigung von 262 Franken pro Monat;
- b) einer maximalen Entschädigung von 20 Franken pro Mahlzeit.

Bei der monatlichen Pauschalentschädigung nach Variante a) können Absenzen (ausgenommen Ferien- und Feiertage) mit 13.50 Franken in Abzug gebracht werden.

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 oder einer Kantine eingenommen wird (Catering und Verpflegung auf der Baustelle sind nicht entschädigungspflichtig) und dem Arbeitgeber eine entsprechende Quittung ausgehändigt wird.

10.2. Kilometerentschädigung

Benutzen Arbeitnehmer auf ausdrückliche Anordnung des Betriebes ihren Privatwagen, haben sie Anspruch auf eine Entschädigung von mindestens 70 Rappen pro Kilometer. Mit Motorrad beträgt die Entschädigung 45 Rappen.

Art. 11 Lohn bei Absenzen

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf folgende zum vollen Lohn bezahlten 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.
- 1 Tag bei Geburt eines eigenen Kindes.
- 2 Tage beim Tode von Geschwistern und Schwiegereltern des Arbeitnehmers.
- 3 Tage beim Tode des Ehe- oder Lebenspartners, Kindern und Eltern des Arbeitnehmers.

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, ... ;
- c) für Arzt- und Zahnarztbesuch ...

In den Fällen von a) und b) sind allfällige Entschädigungen, Taggelder usw. auf den vom Arbeitgeber zu leistenden Lohn anzurechnen, sofern es sich nicht um reine Spesenentschädigungen handelt.

Art. 12 Ferien und Feiertage

12.1. Ferien

Alle Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben einen Ferienanspruch von jährlich 27 Arbeitstagen.

Alle Arbeitnehmer zwischen dem vollendeten 20. und dem vollendeten 50. Altersjahr haben einen Ferienanspruch von jährlich 22 Arbeitstagen.

Alle Arbeitnehmer ab dem vollendeten 50. Altersjahr haben einen Ferienanspruch von jährlich 27 Arbeitstagen.

Vom Ferienanspruch gemäss Artikel 12 sind 5 bzw. 10 Ferientage während der Wintermonate (November bis März) zu beziehen, wobei der genaue Zeitpunkt durch den Arbeitgeber festgelegt wird. Der Arbeitgeber kann, sofern betriebliche Gründe es rechtfertigen, einzelne Ferientage in die Zeit zwischen Weihnachten und Neujahr festlegen.

...

12.2. Feiertage

Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalles für höchstens 9 Feiertage pro Kalenderjahr (einschliesslich des eidgenössischen

Bundesfeiertages am 1. August), sofern diese auf einen Arbeitstag (Montag bis Freitag) fallen.

Ausnahmsweise und begründeterweise im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmern ist auf dem Grundlohn und allfälligen Überzeitzuschlägen in jedem Fall eine Feiertagsentschädigung von 3.59% zu bezahlen.

Entschädigungsberechtigte Feiertage, die in die Ferien fallen, dürfen nicht als Ferientage angerechnet werden.

Art. 13 Krankentaggeldversicherung

Alle ... Arbeitnehmer sind durch den Arbeitgeber für ein Krankentaggeld zu versichern. Ausgenommen davon sind AHV-rentenberechtigte Arbeitnehmer. Für diese richtet sich die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers im Krankheitsfall nach Artikel 324a OR.

13.1. Folgende Versicherungsbedingungen müssen erfüllt sein:

- a) Beginn des Versicherungsschutzes an dem Tag, an dem der Arbeitnehmer aufgrund der Anstellung die Arbeit aufnahm oder hätte aufnehmen müssen, wobei die Arbeitnehmer im Rahmen ihres jeweiligen Beschäftigungsgrades vorbehaltlos in die Versicherung aufgenommen werden müssen; die Versicherung kann das Inkrafttreten der Versicherung davon abhängig machen, dass die zu versichernde Person im Umfang ihres Beschäftigungsgrades arbeitsfähig ist.
- b) Leistungsdauer von 730 Tagen (inkl. Wartezeit gemäss Artikel 13.3.) pro Krankheitsfall; das erneute Auftreten einer Krankheit gilt hinsichtlich der Leistungsdauer und Wartezeit als neuer Krankheitsfall, wenn der Versicherte ihretwegen während 12 Monaten ununterbrochen arbeitsfähig war.
- c) Endet das Arbeitsverhältnis während eines laufenden Krankheitsfalles, bleibt der Arbeitnehmer in der Kollektivversicherung bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit oder bis zur Erschöpfung des Leistungsanspruches gemäss Buchstabe *b*.
Bei befristeten Arbeitsverhältnissen bis zu 3 Monaten und bei einer Kündigung während der Probezeit endet der Versicherungsanspruch mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- d) Entschädigung von 80% des letzten vereinbarten Bruttolohnes (inkl. 13. Monatslohn) und unter Einschluss der gesetzlichen Kinderzulagen soweit diese nicht weiterhin ausgerichtet werden.
- e) Entrichtung des Taggeldes bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 25% beträgt.
- f) Prämienbefreiung während der Dauer der Taggeldleistungen.
- g) Im Falle des Zusammentreffens mit Leistungen von Sozialversicherungen (z.B. IV-Rente) besteht ein Anspruch auf 90% des letzten verein-

barten Bruttolohns (inkl. 13. Monatslohn), jedoch nie mehr als der bisher ausbezahlte Nettolohn.

- h) In allen Fällen unverschuldeter Absenzen endet die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden die Arbeitnehmer schriftlich über die Möglichkeit einer Abredeversicherung informiert, wie auch darüber, dass sie ihrer Krankenversicherung den Wegfall der Unfallversicherung durch den Arbeitgeber melden müssen. Ebenfalls werden die Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses über die Möglichkeit des Eintritts innert 90 Tagen in die Einzelversicherung der kollektiven Taggeldversicherung informiert.

13.2. Versicherungswahl

Es dürfen nur Versicherungen berücksichtigt werden, die den Freizügigkeitsabkommen von Santésuisse oder des Schweizerischen Versicherungsverbandes angeschlossen sind.

13.3. Wartefrist

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, eine Versicherung abzuschliessen mit einem Leistungsaufschub von maximal 30 Tagen. Während einer allfälligen Wartefrist hat der Arbeitgeber 80% des versicherten Lohnes gemäss Artikel 13.1. Buchstabe d GAV zu bezahlen. Davon ausgenommen ist der erste Krankheitstag, sofern der Arbeitnehmer weniger als 4 Jahre im gleichen Betrieb beschäftigt ist.

13.4. Prämien

Die Versicherungsprämien sind vom Arbeitgeber zu bezahlen. Solange keine Prämienbefreiung nach Artikel 13.1. Buchstabe f GAV besteht, beteiligt sich der Arbeitnehmer mit 1.25% des individuellen Bruttolohnes an der Nettoprämie. Der Prämienanteil des Arbeitnehmers kann monatlich vom Lohn abgezogen werden.

13.5. Haftung und Informationspflicht des Arbeitgebers

Soweit die Versicherung die oben umschriebenen Leistungen zu erbringen hat, sind sämtliche Leistungen aus Artikel 324a OR im Krankheitsfall des Arbeitnehmers abgegolten. Der Arbeitgeber haftet nicht für Leistungsverweigerungen der Versicherung, die auf eine vom Arbeitnehmer verschuldete Verletzung von Versicherungsbedingungen zurückzuführen sind, soweit der Arbeitgeber seiner Informationspflicht nachgekommen ist. Genügen die Versicherungsbestimmungen diesen Anforderungen nicht, haftet der Arbeitgeber für allfällige Differenzen. Er ist verpflichtet, die Arbeitnehmer über die Versicherungsbedingungen und einen allfälligen Wechsel des Versicherers zu informieren.

13.6. Vertrauensärzte

... Den Arbeitgebern steht es frei, Kontrollsysteme für Krankheits- und Unfallabsenzen unter Berücksichtigung des Datenschutzes einzurichten.

Die Arbeitgeber bemühen sich im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten, gesundheitlich beeinträchtigten Branchenangehörigen angemessene Arbeitsplätze anzubieten.

Art. 15 Schwangerschaftsabsenzen, Mutterschaftsurlaub

- 15.1 Im Falle einer Schwangerschaft hat die Mitarbeiterin die Vorgesetzten frühzeitig zu informieren, um die entsprechenden arbeitsgesetzlichen Schutzbestimmungen einzuhalten und die Beschäftigung nach der Niederkunft zu regeln. ...
- 15.2 Bei ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaftskomplikationen erfolgt die Lohnfortzahlung wie bei Krankheit. Es gelten die entsprechenden Versicherungsbestimmungen der kollektiven Krankentaggeldversicherung.
- 15.3 Der Mutterschaftsurlaub beträgt bei Mitarbeiterinnen, die während den neun Monaten unmittelbar vor der Niederkunft AHV-rechtlich obligatorisch versichert waren und während dieser Zeit mindestens fünf Monate eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben sowie im Zeitpunkt der Niederkunft Arbeitnehmerinnen sind, 16 Wochen, während dem 80 % des bisherigen Lohnes bezahlt werden. Der Mutterschaftsurlaub ist 2 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin anzutreten. 14 Wochen dieses Mutterschaftsurlaubes sind nach der Niederkunft zu beziehen. ... Allfällige Versicherungsleistungen bzw. der Lohnersatz bei Mutterschaft gemäss neuem Erwerbersatzgesetz (EOG) sind anzurechnen, d.h. fallen an den Arbeitgeber.
- 15.4 Erbringt der Versicherer (Krankentaggeldversicherung; vor Niederkunft) keine Leistungen, erfolgt die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers nur gemäss Artikel 324a OR. Erbringt die Erwerbersatzordnung (EO) nach Niederkunft keine Leistungen, erfolgt die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers während höchstens 8 Wochen.

Art. 16 Militär-, Zivil- und Schutzdienst, Orientierungstag und Rekrutierungstage

Für den Besuch des Orientierungstages und der Rekrutierungstage sowie für die Leistung von schweizerischem Militär-, Zivil- oder Schutzdienst hat der Arbeitnehmer für diese Zeit Anspruch auf folgende Entschädigungen in Prozenten des Lohnausfalles:

	Ledige	Ledige mit Unterstützungspflicht und Verheiratete
Orientierungstag und Rekrutierungstage	80%	100%
während der Rekrutenschule als Rekrut	80 %	100 %
während Kaderschulen und Abverdienen	100 %	100 %
während anderer Militär-, Zivil- oder Schutzdienstleistungen	100 %	100 %

...

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

Art. 18 Überkleider

Den im überjähri gen Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmern sind pro Jahr vom Arbeitgeber zwei Überkleider zu entschädigen.

Art. 19 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu schützen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle Massnahmen zu ergreifen, deren Notwendigkeit die Erfahrung aufgezeigt hat, welche den gegebenen Bedingungen angepasst und die technisch realisierbar sind.

Die Arbeitnehmer unterstützen den Arbeitgeber bei der Anwendung der zu ergreifenden Massnahmen. Sie befolgen die Instruktionen und benützen die Vorrichtungen für die Gesundheit und Sicherheit in korrekter Weise.

Es besteht eine paritätisch zusammengesetzte «Kommission für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» (KAGA), die sich mit einschlägigen Sachfragen auseinandersetzt und geeignete Massnahmen empfiehlt oder anordnet, welche den Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit fördern.

19.1 ASA-Branchenlösung

...

Die von der KAGA erarbeitete und von der EKAS am 15. Oktober 1999 genehmigte Branchenlösung «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Maler- und Gipsergewerbe» (ASA-Branchenlösung) ist auf alle Betriebe ... anwendbar. ...

Die ASA-Branchenlösung verpflichtet alle Arbeitgeber und deren Arbeitnehmer, möglichst sichere Arbeitsplätze zu gewährleisten. Dieser Schutzzweck ist gleichzeitig sowohl eine Führungsaufgabe als auch ein zielstrebiges dauerndes Anliegen eines jeden Mitarbeiters.

19.2 Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die ASA-Branchenlösung in seinem Betrieb umzusetzen und die periodischen Sicherheitsprüfungen vorzunehmen.

Mit Hilfe des Handbuchs zur ASA-Branchenlösung und der darin enthaltenen Gefahrenlisten, Checklisten und Massnahmen hat jeder Arbeitgeber die speziell im Maler- und Gipsergewerbe bestehenden Gefahren systematisch zu erfassen.

Die Arbeitnehmer oder ihre Vertreter eines Betriebes müssen rechtzeitig orientiert und angehört werden über Fragen der Umsetzung der ASA-Branchenlösung, insbesondere soweit betriebsindividuelle Massnahmen erforderlich sind.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Arbeitnehmer für die Ausbildung «Kontaktperson für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (KOPAS)» anzumelden und dafür besorgt zu sein, dass die obligatorischen Weiterbildungskurse besucht werden.

19.3 Pflichten des Arbeitnehmers

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die Anordnungen und Weisungen des Arbeitgebers zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu befolgen und daran aktiv mitzuwirken.

Die vom Arbeitgeber ernannten Arbeitnehmer sind verpflichtet, die Ausbildung zur «Kontaktperson für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (KOPAS)» zu absolvieren und die diesbezüglichen Pflichten im Betrieb gewissenhaft zu erfüllen.

19.4 Stellung der KOPAS

Die vom Arbeitgeber ernannten und ausgebildeten KOPAS nehmen eine Führungs- und Kontrollfunktion im Betrieb wahr. Sie haben gegenüber allen Mitarbeitern ein verbindliches und direktes Weisungsrecht in allen Belangen des Vollzugs der ASA-Branchenlösung und der Überwachung der einschlägigen Vorschriften über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz.

Die KOPAS sind die engsten Berater des Arbeitgebers in allen Bereichen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes und haben diesem gegenüber ein Antragsrecht auf Vollzug von Massnahmen.

19.5 Ausnahme

Betriebe, die das Subsidiär-Modell im Sinne der EKAS-Richtlinie Nr. 6508 erfüllen, sind von den Artikeln 19.1.–19.4. ausgenommen.

Art. 20 Vollzugskostenbeitrag

...

Für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages für das Maler- und Gipsergewerbe ... entrichten die Arbeitgeber an die Kosten des Vertragsvollzuges einen Monatsbeitrag von 10 Franken und zusätzlich einen Monatsbeitrag von

5 Franken pro Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmer entrichten einen Monatsbeitrag von 7 Franken. Das Inkasso erfolgt gemeinsam mit dem Beitrag für die berufliche Weiterbildung (Gimafonds). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmern die Gimafonds-Bestätigung über den erfolgten und überwiesenen Abzug ... des Vollzugskostenbeitrages auszuhändigen.

Art. 21 Verbot von Akkordarbeit

Die Akkordarbeit ist im Maler- und Gipsergewerbe untersagt. Als Akkord gelten jene Tätigkeiten, deren Entlohnung grundsätzlich nicht von der Zeit, sondern von Arbeitsmenge oder Arbeitserfolg abhängig gemacht werden.

Untergeordnete Prämien oder Entgelte sind nicht als Akkord zu betrachten.

Art. 22 Verbot von Schwarzarbeit

Den Arbeitnehmern ist jegliche Berufsarbeit ... für Dritte untersagt (Schwarzarbeit). ...

Ebenfalls untersagt ist die Begünstigung von Schwarzarbeit (als Arbeitgeber). Der Begünstigung macht sich u.a. schuldig, wer es unterlässt, die für ein neues Arbeitsverhältnis erforderlichen Abklärungen (Austrittsbestätigung des letzten Arbeitgebers) zu treffen.

Art. 23 Gleichstellung und Diskriminierungsverbot

Der Arbeitgeber ist dafür besorgt, dass unter den Mitarbeitenden ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Toleranz gepflegt wird, welches Benachteiligungen und Diskriminierungen wegen des Geschlechts, des Alters, der Herkunft, der Rasse, der sexuellen Orientierung, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung ausschliesst sowie Belästigungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen verhindert. Die Unternehmen schaffen eine offene und angstfreie Kommunikationskultur, um Mobbing vorzubeugen.

Art. 26 Berufliche Weiterbildung

In beidseitiger Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist der Besuch von ... Weiterbildungskursen zu fördern. Dabei soll ein einzelner Arbeitnehmer pro Kalenderjahr bis 5 Kurstage belegen können.

Kaution

Art. 1 Grundsatz

- 1.1. Zur Sicherung der ... Vollzugskostenbeiträge sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Regionalen und Zentralen Paritätischen Kommission für das Maler- und Gipsergewerbe (RPBK und ZPBK) hat jeder Arbeitgeber, der Arbeiten im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung ausführt, vor der Arbeitsaufnahme zu Gunsten der ZPBK eine Kaution in der Höhe bis zu 10 000 Franken oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen.
- 1.2. Die Kaution kann in bar oder durch eine unwiderrufliche Garantie einer der FINMA unterstellten Bank oder einer der FINMA unterstellten Versicherung erbracht werden. Mit der Bank oder der Versicherung ist die Bezugsberechtigung zu Gunsten der ZPBK zu regeln und deren Verwendungszweck zu bestimmen. Die in bar hinterlegte Kaution wird von der ZPBK auf einem Sperrkonto angelegt und zum Zinssatz für entsprechende Konten verzinst. Der Zins verbleibt auf dem Konto und wird erst bei Freigabe der Kaution und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt.

Art. 2 Höhe der Kaution

Arbeitgeber sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als 2000 Franken ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme ab 2000 Franken bis 20 000 Franken pro Kalenderjahr beträgt die Kaution 5000 Franken. Überschreitet die Auftragssumme 20 000 Franken pro Kalenderjahr, so ist die volle Kaution in der Höhe von 10 000 Franken zu leisten. Der Betrieb hat der ZPBK den Werkvertrag vorzuweisen, sofern die Auftragssumme weniger als 2000 Franken beträgt.

Auftragssumme ab	Auftragssumme bis	Kautionshöhe
	Fr. 2 000.–	Keine Kautionspflicht
Fr. 2 000.–	Fr. 20 000.–	Fr. 5 000.–
Fr. 20 000.–		Fr. 10 000.–

Art. 3 Anrechenbarkeit

Auf dem Gebiet der Eidgenossenschaft muss eine Kaution nur einmal geleistet werden. Die Kaution ist an allfällige Kautionsforderungen aus anderen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen anzurechnen. Der Beweis über eine bereits geleistete Kaution liegt beim Arbeitgeber und hat schriftlich zu erfolgen.

Art. 4 Verwendung der Kaution

Die Kaution wird in folgender Reihenfolge zur Tilgung von belegten Ansprüchen der RPBK und ZPBK verwendet:

1. Zur Deckung von Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten ;
2. Zur Bezahlung des ... Vollzugskostenbeitrages gemäss Artikel 20 GAV.

Art. 5 Inanspruchnahme der Kaution

- 5.1. Auf jegliche Form der Kautionleistung muss die ZPBK innert 15 Kalendertagen nach schriftlicher Anzeige über die beabsichtigte Inanspruchnahme Zugriff haben, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

Wenn dem Arbeitgeber der Entscheid der RPBK betreffend Feststellungen von GAV-Verletzungen mit einer Rechtsmittelbelehrung (Art. 6.3. GAV) eröffnet wurde und er

1. auf das Rechtsmittel (Rekurs) verzichtet und innerhalb der gesetzten Frist die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten nicht auf das Konto der RPBK überwiesen hat, oder
 2. nach Beurteilung des Rechtsmittels (Rekurs) den Entscheid der ZPBK nicht akzeptiert bzw. innerhalb der von der ZPBK gesetzten Zahlungsfrist die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten nicht auf das Konto der ZPBK überwiesen hat, oder
 3. auf schriftliche Abmahnung hin den Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeitrag gestützt auf Art. 20 GAV nicht innerhalb der gesetzten Frist bezahlt hat.
- 5.2. Sind die Voraussetzungen gemäss Artikel 5.1. GAV erfüllt, so ist die ZPBK ohne Weiteres berechtigt, bei der zuständigen Stelle (Bank/Versicherung) die anteilmässige oder vollumfängliche Auszahlung der Kaution (je nach Höhe der Konventionalstrafe sowie der Kontroll- und Verfahrenskosten und/oder der Höhe des geschuldeten ... Vollzugskostenbeitrages) oder die entsprechende Verrechnung mit der Barkaution zu verlangen.
- 5.3. Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kaution durch die ZPBK informiert diese innert 10 Tagen den Arbeitgeber schriftlich über den Zeitpunkt und den Umfang der Inanspruchnahme. Gleichzeitig legt sie dem Arbeitgeber in einem schriftlichen Bericht dar, aus welchen Gründen die Inanspruchnahme erfolgt ist und wie sich dieselbe der Höhe nach zusammensetzt.
- 5.4. Im Falle der Inanspruchnahme hat die ZPBK den Arbeitgeber schriftlich darauf hinzuweisen, dass gegen die Inanspruchnahme der Kaution Klage beim zuständigen Gericht am Sitz der ZPBK eingereicht werden kann. Dabei kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

Art. 6 Aufstocken der Kautions nach erfolgtem Zugriff

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, innerhalb von 30 Tagen oder vor Aufnahme einer neuen Arbeit im allgemeinverbindlich erklärten Geltungsbereich die Kautions wieder aufzustocken.

Art. 7 Freigabe der Kautions

Arbeitgeber, welche eine Kautions gestellt haben, können in den folgenden Fällen bei der ZPBK schriftlich Antrag auf Freigabe dieser Kautions stellen:

- a) der im Geltungsbereich des allgemeinverbindlich erklärten GAV ansässige Arbeitgeber hat seine Tätigkeit im Maler- und/oder Gipsergewerbe definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt;
- b) der im Geltungsbereich des allgemeinverbindlich erklärten GAV tätige Entsendebetrieb frühestens 6 Monate nach Vollendung des Werkvertrages.

In den obgenannten Fällen müssen kumulativ folgende Voraussetzungen zwingend erfüllt sein:

- a) Die gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche wie Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten, Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeiträge sind ordnungsgemäss bezahlt und
- b) Die RPBK und/oder ZPBK hat keine Verletzung von GAV-Bestimmungen festgestellt und sämtliche Kontrollverfahren sind abgeschlossen.

Art. 8 Sanktion bei Nichtleistung der Kautions

Leistet ein Arbeitgeber trotz erfolgter Mahnung die Kautions nicht, so wird dieser Verstoss gemäss Artikel 6.5 Buchstabe h GAV mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautions und der Erhebung von Bearbeitungskosten geahndet. Die Bezahlung der Konventionalstrafe befreit den Arbeitgeber nicht von seiner Pflicht, eine Kautions zu stellen.

Art. 9 Kautionsbewirtschaftung

Die ZPBK kann die Bewirtschaftung der Kautions teilweise oder vollumfänglich delegieren.

Art. 10 Gerichtsstand

Im Streitfall sind die ordentlichen Gerichte am Sitz der ZPBK in 8021 Zürich zuständig. Es kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

