

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

vom 30. Juni 2008

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 April 2007 des Maler- und Gipsergewerbe 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 Malergewerbe im Kanton Tessin. Der Kanton Tessin ist von Artikel 20 des Gesamtarbeitsvertrages ausgenommen.

² Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für alle Betriebe und Betriebsteile, die Maler- und Gipsarbeiten 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. 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 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) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine Abrechnung sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist überdies der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den von der Direktion für Arbeit aufgestellten Grundsätzen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung penderter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der AVE fallen. Die Direktion für Arbeit kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 4

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2008 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

Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das
Maler- und Gipsergewerbe. BRB

Art. 5

¹ Die Bundesratsbeschlüsse vom 10. September 2002, vom 22. September 2005, vom 18. August 2006 und vom 27. August 2007⁴ über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Maler- und Gipsergewerbe werden aufgehoben.

² Dieser Beschluss tritt am 1. August 2008 in Kraft und gilt bis zum 30. September 2010.

30. Juni 2008

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Pascal Couchepin

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

⁴ BBl 2002 6049–6051, 2005 5709–5710, 2006 6791–6792, 2007 6237–6238

Gesamtarbeitsvertrag für das Maler- und Gipsergewerbe

abgeschlossen im April 2007
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 RPBKs beurteilen als erste Anlaufstelle auf Begehren des betroffenen Arbeitgebers oder Arbeitnehmers alle Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern einerseits und ihren Arbeitnehmern andererseits über Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Die ZPBK und die RPBK's 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 Konventionalstrafen

Sowohl ZPBK als auch 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 führt, wird mit einer Konventionalstrafe von 4000 Franken belegt. Wird eine Arbeitszeitkontrolle geführt, welche zwar nachvollziehbar ist, aber nicht den Bedingungen des Gesamtarbeitsvertrages entspricht, kann die Konventionalstrafe angemessen herabgesetzt werden.
- d) Bei Verletzung des Akkord- und Schwarzarbeitsverbotes gemäss Artikel 21 GAV gelten pro Arbeitsstelle für den Arbeitgeber resp. Arbeitnehmer eine maximale Konventionalstrafe von 50 000 Franken respektive 25 000 Franken.

6.5 Kontrollkosten

Sowohl die ZPBK als auch die RPBK können Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzt, mit der Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens ZPBK und RPBK) auferlegen.

6.6 Verfahrenskosten

Die ZPBK als auch die RPBK können Arbeitgebern und/oder Arbeitnehmern, welche die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletzt, die Verfahrenskosten ... auferlegen.

Art. 7 Anstellung und Kündigung

7.1 Das Arbeitsverhältnis beginnt spätestens mit dem vereinbarten Stellenantritt. Die Gleichstellung von Frau und Mann ist in allen Betrieben zu gewährleisten.

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. Arbeitsjahr 2 Monate, auf Ende eines Kalendermonates
- ab vollendetem 10. Arbeitsjahr 3 Monate, kündbar 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 Ablauf 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. Samstagsarbeit bleibt die Ausnahme.

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 für Überstunden, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

Angeordnete Überstunden und die Überstundenzuschläge werden grundsätzlich mit Freizeit ausgeglichen.

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

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

Werden am Ende des Kalenderjahres die Jahresbruttosollstunden (2088) überschritten, so werden sie bis Ende März des nächsten Jahres mit Freizeit gleicher Dauer kompensiert oder mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt. Wird Ende des Arbeitsverhältnisses die durchschnittliche Arbeitszeit überschritten, so müssen die nicht kompensierten Überstunden samt einem Zuschlag 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
- gesetzliche Ruhetage, soweit lohnzahlungspflichtig
- freie Arbeitsstunden vor gesetzlichen Feiertagen
- unumgängliche Absenzen und Kurzabsenzen gemäss Artikel 11 GAV
- Militär-, Beförderungs- und Zivildienst 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 vor- oder 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.

Die Unterlagen über die Arbeitszeitkontrolle, inklusive der betrieblichen Arbeitsstundenrapporte, sind während mindestens fünf Jahre aufzubewahren.

Betrieben, welche gegen diese Auflagen verstossen, wird eine Konvention- alstrafe gemäss Artikel 6.4.c auferlegt.

Am Ende des Jahres oder am Schluss des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer 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 und/oder entsprechend 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 Gipsergewerbes mit Lehrabschluss als Maler oder Gipser gemäss Artikel 38 des Bundesgesetzes über die Berufsbildung (SR 412.10); im weiteren alle Arbeitnehmer mit gleichwertiger Qualifikation die selbständig Berufsarbeiten ... ausführen. Arbeitnehmer mit anderen Lehrabschlüssen, z.B. Vergoldder gelten nicht automatisch als gelernte Berufsarbeiter.

Kategorie B – Berufsarbeiter

Als Berufsarbeiter gelten alle Arbeitnehmer, die Berufsarbeiten des Maler- und Gipsergewerbes ausführen, aber den Anforderungen der gelernten Berufsarbeiter nicht genügen.

Kategorie D – Branchenfremde Arbeitnehmer

Als branchenfremd gelten alle Arbeitnehmer im Maler- und Gipsergewerbe ohne Berufserfahrung während der ersten zwölf Monate Tätigkeit in der Branche. Danach erfolgt ein automatischer Wechsel in die Kategorie B.

9.2 Entlohnung im Monatslohn

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

9.3 Sockellöhne (Mindestlöhne)

Die Sockellöhne ... betragen

Lohnkategorie	Maler Fr.	Gipser Fr.
V Vorarbeiter	5324.–	5535.–
A Gelernte Berufsarbeiter ab 2 Jahren Berufserfahrung	4631.–	4846.–
B Berufsarbeiter	4312.–	4485.–
D Branchenfremde	3832.–	3942.–
Lehrabgänger im 1. Jahr	3913.–	4074.–
Lehrabgänger im 2. Jahr	4126.–	4286.–

...

Die Lohnbestimmungen der Kategorie B 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 Sachverhaltes einen neuen Mindestlohn festlegt.

9.4 Lohnerhöhungen

Die Löhne aller ... unterstellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden ... als Teuerungsausgleich in allen Kategorien der Maler generell um 88 Franken pro Monat und in allen Kategorien der Gipser generell um 91 Franken pro Monat angehoben.

9.6 13. Monatslohn

Den Arbeitnehmern wird Ende des Kalenderjahres ein ganzer durchschnittlicher Monatslohn zusätzlich ausbezahlt.

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

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

10.2 Kilometerentschädigung

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

Art. 11 Lohn bei Absenzen

Der Arbeitnehmer hat, soweit die erwähnten Ereignisse auf effektive Arbeitstage fallen, 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 von Ehefrau, Kindern und Eltern des Arbeitnehmers.
- 1/2 Tag für die Teilnahme an der militärischen Ausrüstungsinspektion, sofern er am übrigen Halbtage arbeitet, soweit ihm dies möglich ist.

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 Anspruch auf jährlich 5 Wochen Ferien (25 Arbeitstage).

Alle Arbeitnehmer zwischen dem vollendeten 20. und dem vollendeten 50. Altersjahr haben Anspruch auf jährlich 4 Wochen Ferien (20 Arbeitstage).

Alle Arbeitnehmer ab dem vollendeten 50. Altersjahr haben Anspruch auf 5 Wochen Ferien (25 Arbeitstage).

Vom Ferienanspruch gemäss Artikel 12 sind fünf bzw. zehn 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 Weihnacht und Neujahr festlegen.

...

12.2 Feiertage

Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf jährlich höchstens 9 bezahlte Feiertage inklusive 1. August. ... Entschädigungsberechtigte Feiertage, die in die Ferien fallen, dürfen nicht als Ferientage angerechnet werden.

Art. 13 Krankentaggeldversicherung

Die ... unterstellten Arbeitnehmer sind durch den Arbeitgeber für ein Krankentaggeld zu versichern.

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 Arbeitnehmenden 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. Wartefrist gemäss Artikel 13.3) pro Krankheitsfall; das erneute Auftreten einer Krankheit gilt hinsichtlich der Leistungsdauer und Wartefrist als neuer Krankheitsfall, wenn der Versicherte vor erneutem Auftreten der Krankheit 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.
- 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 anderer Sozialversicherungen (z.B. IV-Rente) besteht Anspruch auf 90 % des letzten vereinbarten Bruttolohnes, 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 Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmenden 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 gemäss Artikel 13.1. Buchstabe d versicherten Lohnes zu bezahlen. Davon ausgenommen ist der erste Krankheitstag, sofern der Arbeitnehmer weniger als vier 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 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 (Art. 13.1 Bst. a–h) nicht, haftet der Arbeitgeber für allfällige Differenzen. Er ist verpflichtet, die Arbeitnehmenden 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 Erwerbsersatzgesetz (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 EO nach Niederkunft keine Leistungen, erfolgt die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers während höchstens 8 Wochen.

Art. 16 Militär-, Zivil- und Schutzdienst

Leistet der Arbeitnehmer schweizerischen Militär-, Zivil- oder Schutzdienst, hat er für diese Zeit Anspruch auf folgende Entschädigungen in Prozenten des Lohnausfalles:

	Ledige	Ledige mit Unterstützungspflicht und Verheiratete
während der Rekrutenschule als Rekrut	50 %	100 %
während Kaderschulen und Abverdienen	100 %	100 %
während anderer Militär-, Zivil- oder Schutzdienstleistungen bis zu 4 Wochen während eines Kalenderjahres	100 %	100 %
im überjährigen Arbeitsverhältnis oder sofern der Arbeitgeber der Militärdienst- entschädigungskasse (MEK) angeschlossen ist	100 %	100 %

...

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

Art. 18 Überkleider

Den im überjährigen 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.

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 beauftragten Arbeitnehmer haben 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 jährlichen Beitrag von 100 Franken und die Arbeitnehmer einen Monatsbeitrag von 6 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 Berufsbeitrages und des Vollzugskostenbeitrages auszuhändigen.

Art. 21 Verbot von Akkord- und Schwarzarbeit

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.

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

Ebenfalls untersagt ist die Begünstigung von Schwarzarbeit (als Arbeit- oder als Auftraggeber).

Art. 24 Berufliche Weiterbildung

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