

G E S A M T A R B E I T S V E R T R A G

2009 - 2012

für das Maler- und Gipsergewerbe

Gültig ab 1. April 2009

Inhaltsverzeichnis

Präambel 4

A. Geltungsbereich

Art.1 Geltungsbereich 4

B. Schuldrechtliche Bestimmungen

Art. 2 Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages 5

Art. 3 Friedenspflicht 6

Art. 4 Allgemeinverbindlicherklärung 6

Art. 5 Dauer des Gesamtarbeitsvertrages und Kündigung 6

Art. 6 Berufskommissionen im Maler - und Gipsergewerbe 6

C. Normative Bestimmungen

Art. 7 Anstellung und Kündigung 9

Art. 8 Arbeitszeit 10

Art. 9 Löhne 13

Art. 10 Auslagenersatz 15

Art. 11 Lohn bei Absenzen 16

Art. 12 Ferien und Feiertage 17

Art. 13 Krankentaggeldversicherung 18

Art. 14 Unfallversicherung, Suva-Karenztage 19

Art. 15 Schwangerschaftsabsenzen, Mutterschaftsurlaub 20

Art. 16 Militär-, Zivil-, und Schutzdienste 20

Art. 17 Lohnzahlung bei Todesfall

21

Art. 18 Überkleider 21

Art. 19 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 21

Art. 20 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag 23

Art. 21 Verbot von Akkordarbeit 23

Art. 22 Verbot von Schwarzarbeit 23

D. Schlussbestimmungen

Art. 23 Sozialinstitutionen beim vertragslosen Zustand 24

Art. 24 Berufe und Berufsarbeiten des Maler- und Gipsergewerbes 24

Art. 25 Berufliche Weiterbildung 24

Anhang: Kaution

Art. 1 Grundsatz 25

Art. 2 Verwendung 25

Art. 3 Zugriff 25

Art. 4 Verfahren 26

Protokollvereinbarung:

Lehrlinge 28

Allgemeines

Vertragschliessenden Parteien 29

Zentrale Paritätische Berufskommission ZPBK / Berufsregister BR 29

Gimafonds 30

Beilage

Vertragsunterzeichnung als Einzelvertragspartner

Zwischen nachstehenden Verbänden,

Schweizerischer Maler- und Gipserunternehmerverband (SMGV)

einerseits,

Gewerkschaft Unia,

Gewerkschaft Syna

andererseits

wurde nachstehender

Gesamtarbeitsvertrag

abgeschlossen:

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. Sie wollen insbesondere die vorhandenen Arbeitsplätze schützen und neue schaffen. Im Interesse einer einheitlichen Regelung beabsichtigen die Vertragsparteien, den Geltungsbereich dieses Gesamtarbeitsvertrag auf die ganze Schweiz auszudehnen.

A. Geltungsbereich

Art. 1 Geltungsbereich

1.1. Räumlicher Geltungsbereich

Der Gesamtarbeitsvertrag 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 Art. 20 des Gesamtarbeitsvertrages ausgenommen.

1.2. Betrieblicher und beruflicher Geltungsbereich

Der Gesamtarbeitsvertrag 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. Als Maler- und Gipserarbeiten gelten alle in Art. 24 aufgeführten Berufsarbeiten.

1.3. Persönlicher Geltungsbereich

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für sämtliche ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen (nachfolgend Arbeitgeber und Arbeitnehmer genannt) der in Art. 1.2. aufgeführten Betriebe oder Betriebsteile, mit Ausnahme des kaufmännischen Personals, der Berufsangehörigen in höherer leitender Stellung, wie zum Beispiel Geschäftsführer und der Lehrlinge.

Der allgemeinverbindlicherklärte Gesamtarbeitsvertrag gilt im Rahmen von Art. 20 des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG) auch für Betriebe des Personalverleihs und deren Arbeitnehmer, die an Betriebe oder Betriebsteile gemäss Art. 1.2. des Maler- und Gipsergewerbes überlassen werden.

Die allgemein verbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmer (EntsG, SR 823.20) sowie Artikel 1 und 2 der zugehörigen Verordnung (EntsV, SR 823.201) gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereiches nach Abs. 1, sowie ihren Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen sind die paritätischen Kommissionen des GAV zuständig.

B. Schuldrechtliche Bestimmungen

Art. 2 Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages

Die vertragschliessenden Verbände verpflichten sich, auf ihre Mitglieder einzuwirken, die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages einzuhalten (Einwirkungspflicht gemäss Art. 357a OR).

2.1. Gemeinsame Durchsetzung

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

Die gemeinsame Durchsetzung (Vollzug) der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen obliegt grundsätzlich der von den Gesamt-

arbeitsvertragsparteien eingesetzten Zentralen Paritätischen Berufskommission des Maler- und Gipsergewerbes (ZPBK). Die ZPBK delegiert den Vollzug im Sinne einer Vollmacht an die Regionalen Paritätischen Berufskommissionen (RPBK).

Auf das Verhältnis der Gesamtarbeitsvertragsparteien (Art. 357b Abs. 3 OR) ist, sofern und wo in den Regionen Vereinsstatuten vorhanden sind, das Vereinsrecht gemäss Art. 60 ff. ZGB anwendbar.

Art. 3 Friedenspflicht

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

Art. 4 Allgemeinverbindlicherklärung

Die vertragsschliessenden Verbände werden unverzüglich die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages beantragen.

Art. 5 Dauer des Gesamtarbeitsvertrages und Kündigung

Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. April 2009 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2012. Die Kündigungsfrist beträgt einen Monat. Erfolgt keine Kündigung, so gilt er jeweils für ein weiteres Jahr.

Art. 6 Berufskommissionen im Maler- und Gipsergewerbe

6.1. Zentrale Paritätische Berufskommission (ZPBK)

Die ZPBK besteht aus je 4 Vertretern des Arbeitgeberverbandes und der Arbeitnehmerverbände. Die Aufgaben, die Organisation und die Ausführungsbestimmungen für die ZPBK werden unter Vorbehalt der folgenden Bestimmungen in Reglementen geregelt.

6.2. Regionale Paritätische Berufskommission (RPBK)

In den regionalen Vertragsgebieten setzen die Gesamtarbeitsvertragsparteien bzw. ihre Sektionen Regionale Paritätische Berufskommissionen (RPBK) ein, deren Zusammensetzung, Aufgaben, Organisation und Ausführungsbestimmungen in besonderen Statuten oder Reglementen festgelegt werden.

Nebst den Aufgaben gemäss Art. 6. ff setzen sich die RPBK für die Wahrnehmung gemeinsamer Interessen ein. Insbesondere für den Schutz der Arbeitnehmer (z.B. EKAS-Branchenlösung), angemessene Ausführungsstermine und eine gerechte Vergebungspraxis.

Sie unterstützen das der ZPBK angegliederte zentrale Berufsregister sowie alle Bestrebungen bezüglich der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

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 andererseits über Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

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

1. Die Durchsetzung des Anspruches auf Feststellung (lit. a);
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. Sie kann im Einzelfall höher sein als die Summe der den Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen.
- 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 sowie der Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz;
 3. Umstand, ob ein durch die Vertragsparteien 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 bzw. damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen;
- c) Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch führt, wird mit einer Konventionalstrafe von Fr. 4'000.-- belegt. Wird eine Arbeitszeitkontrolle geführt, welche zwar nachvollziehbar ist, aber nicht den Bedingungen des Gesamtarbeitsvertrages entspricht, kann die Konventionalstrafe angemessen herabgesetzt werden.
- d) Bei Verletzung des Akkord- bzw. Schwarzarbeitsverbotes gemäss Art. 21 bzw. Art. 22 GAV gelten pro Arbeitsstelle für den Arbeitgeber respektive Arbeitnehmer eine maximale Konventionalstrafe von Fr. 50'000.- beziehungsweise Fr. 25'000.-.
- e) Wer die Kautionsleistung gemäss der Bestimmung von Art. 1 im Anhang nicht oder nicht ordnungsgemäss leistet, wird mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautionsleistung belegt.

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 verletzen, die Verfahrenskosten gemäss Art. 357 b OR auferlegen.

6.7. Berufsregister (BR)

Das BR fördert den fairen Wettbewerb im Maler- und Gipsergewerbe. Bei öffentlichen Submissionen sucht das BR den Kontakt mit den Behörden und Architekten und erteilt ihnen die notwendigen Auskünfte hinsichtlich GAV-Konformität der einzelnen Anbieter. Es überprüft die Zuschläge der Behörden und ergreift wenn nötig Massnahmen dagegen.

Bei privaten Submissionen ist die schriftliche Einwilligung des entsprechenden Betriebs zur Auskunftserteilung notwendig. Liegt eine solche vor, überprüft das BR die GAV-Konformität und teilt dies den Architekten oder Bauherren mit.

C. Normative Bestimmungen

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 Art. 8.3. schriftlich festzulegen.

7.3. Kündigung

7.3.1. Kündigungsfristen

Für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten folgenden 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 Monaten, 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:

- im 1. Dienstjahr während 30 Tagen;
- im 2.- 5. Dienstjahr während 90 Tagen;
- 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 nach Abs. 1 zulässig 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 Art. 13 bzw. bis zur Wiedererlangung der vollen Erwerbsfähigkeit prämienfrei in der kollektiven Taggeldversicherung des Betriebes verbleiben und Taggeldleistungen beziehen kann.

7.3.3. Sperrfristen

Erkranken oder verunfallen Arbeitnehmende während der Kündigungsfrist, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist gemäss Art. 336c OR wie folgt unterbrochen:

- im 1. Dienstjahr für 30 Tage;
- im 2.- 5. Dienstjahr für 90 Tage;

- ab dem 6. Dienstjahr für 180 Tage.

Im Übrigen gelten die Kündigungsschutzbestimmungen des Art. 336c OR.

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 für das Jahr 2009 brutto 2088 Stunden;

Berechnungsgrundlage: 261 Arbeitstage x 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 bis 06.00), Sonntags- und Feiertagsarbeit erfolgt ein Zeitzuschlag von 100 %.

Werden am Ende des Kalenderjahres die Jahresbruttosollstunden (2088) überschritten, so werden sie bis Ende April 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 Art. 12.1. GAV
- Feiertage gemäss Art. 12.2. GAV
- gesetzliche Ruhetage, soweit lohnzahlungspflichtig
- unumgängliche Absenzen und Kurzabsenzen gemäss Art. 11 GAV
- Militär-, Beförderungs- und Zivildienst gemäss Art. 16 GAV
- Unfall gemäss Art. 14 GAV
- Krankheit gemäss Art. 13 GAV
- Schwangerschaftsabsenzen und Mutterschaft gemäss Art. 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 Art. 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 Lohnguthaben 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.

8.8. Reisezeit

Beträgt die tägliche Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zu der Werkstatt auf die Arbeitsstelle 35 Minuten oder weniger, so wird diese Reisezeit nicht entschädigt.

Übersteigt die tägliche Reisezeit 35 Minuten, so ist die übersteigende Mehrzeit zu vergüten.

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 (Beilage zum Gesamtarbeitsvertrag) 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 Konventionalstrafe gemäss Art. 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 diesem Gesamtarbeitsvertrag 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 Art. 38 des Bundesgesetzes über die Berufsbildung (SR 412.10); im weiteren alle Arbeitnehmer mit gleichwertiger Qualifikation die selbständig

Berufsarbeiten gemäss Art. 24 des Gesamtarbeitsvertrages 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 der gelernten Berufsarbeiter nicht genügen.

Kategorie C - Hilfsarbeiter

Als Hilfsarbeiter gelten alle Arbeitnehmer, die während maximal 24 Monate als Hilfskräfte im Maler- und Gipsergewerbe angestellt sind. Danach erfolgt ein automatischer Wechsel in die Kategorie B.

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)

Aufgrund der vorgenommenen Einstufung müssen per 1. April 2009 folgende Mindestlöhne bezahlt werden:

Lohnkategorie	Maler	Gipser
V Vorarbeiter	5'424.00	5'635.00
A Gelernte Berufsarbeiter ab 3 Jahren Berufserfahrung	4'731.00	4'946.00
B Berufsarbeiter	4'372.00	4'545.00
C1 Hilfsarbeiter im 1. Jahr der Anstellung	3'902.00	4'012.00
C2 Hilfsarbeiter im 2. Jahr der Anstellung	4'184.00	4'344.00
Lehrabgänger im 1. Jahr nach Lehre	3'996.00	4'157.00
Lehrabgänger im 2. Jahr nach Lehre	4'231.00	4'391.00
Lehrabgänger im 3. Jahr nach Lehre	4'495.00	4'710.00

Die Lehrabgängerlöhne können nur von Betrieben angewendet werden, welche im Maler- und Gipserbereich tätig sind und den Berufsbeitrag abrechnen.

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

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Angemessenheit des vereinbarten Lohnes und die Einstufung kann die zuständige Paritätische Berufskommission auf Ersuchen des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers darüber entscheiden.

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 effektiv ausbezahlten Monatslöhne aller dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer werden per 1. April 2009 in allen Kategorien generell um Fr. 90.00 pro Monat erhöht.

Zusätzlich wird eine individuelle, leistungsabhängige Lohnerhöhung von durchschnittlich Fr. 10.00 pro Monat entrichtet. Der Arbeitgeber legt die Verteilung fest. Die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer haben einen gemeinsamen Anspruch auf die Lohnerhöhung.

9.4.1 Automatischer Teuerungsausgleich

In den Zwischenjahren (2010 und 2011) wird die effektive Teuerung bis maximal 2% automatisch ausgeglichen. Als Berechnungsgrundlage für den generellen Teuerungsausgleich gilt der Indexstand (Art. 9.5.) sowie ein Berechnungslohn von Fr. 5'058.00 für Maler bzw. Fr. 5'241.00 für Gipser.

Ist die Teuerung höher als 2%, so wird über den Ausgleich verhandelt.

Die Sockellöhne gemäss Art. 9.3. (inklusive Lehrabgänger) werden in den Zwischenjahren (2010 und 2011) nur um die Hälfte der effektiven Teuerung bis maximal 2% angehoben. Ist die Teuerung höher als 2%, so wird über die Anpassung der Sockellöhne verhandelt.

9.5. Indexausgleich

Mit den Lohnerhöhungen gemäss Art. 9.4. GAV ist der Schweizerische Landesindex der Konsumentenpreise bis 109.3 Punkte (Stand November 2008) ausgeglichen.

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

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

- a) einer pauschalen Entschädigung von Fr. 262.00 pro Monat;
- b) einer maximalen Entschädigung von Fr. 20.00 pro Mahlzeit.

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

Die Entschädigung nach Variante b) ist dann zu leisten, wenn für die Arbeitnehmenden bei auswärtiger Arbeit die Rückkehr für das Mittagessen zum normalen Verköstigungsort (Firmensitz) nicht möglich ist oder die Arbeitnehmenden in der Mittagspause nicht nach Hause zurückkehren können und sich dadurch schlechter stellen. Des Weiteren ist 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 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:

- für die Erfüllung gesetzlicher Pflichten, sofern diese nicht ausserhalb der Arbeitszeit erfüllt werden können;
- für die Bekleidung eines öffentlichen Amtes, sofern bei Annahme des Amtes eine Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers vereinbart wurde;
- für Arzt- und Zahnarztbesuch ausnahmsweise und nur bei akuter Erkrankung oder Unfall.

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).

Der Ferienanspruch wird für alle Arbeitnehmer im Jahr 2010 um einen Tag und im Jahr 2011 um einen weiteren zusätzlichen Tag erhöht.

Vom Ferienanspruch gemäss Art. 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.

Die Paritätische Kommission des Kantons Tessin kann eine oder mehrere obligatorische Ferienperioden von höchstens zwei Wochen festlegen; vorbehalten bleibt eine festgelegte Ferienperiode Mitte August. Der Entscheid muss jedes Jahr den Betrieben bis Ende März mitgeteilt werden.

12.2. Feiertage

Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalles an höchstens 9 Feiertagen (einschliesslich des eidgenössischen Bundesfeiertages am 1. August), wenn diese auf einen Arbeitstag (Montag bis Freitag) fallen.

Die entschädigungsberechtigten Feiertage werden von den Regionalen Paritätischen Berufskommissionen festgelegt. Entschädigungsberechtigte Feiertage, die in die Ferien fallen, dürfen nicht als Ferientage angerechnet werden.

Art. 13 Krankentaggeldversicherung

Die dem Gesamtarbeitsvertrag 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 Art.13.3.) pro Krankheitsfall; das erneute Auftreten einer Krankheit gilt hinsichtlich der Leistungsdauer und Wartefrist 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 lit. 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 Bruttolohns, 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 Art. 13.1. lit. 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 Art. 13.1. lit. 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 Art. 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 Arbeitnehmenden über die Versicherungsbedingungen und einen allfälligen Wechsel des Versicherers zu informieren.

13.6. Vertrauensärzte

Die Vertragsparteien unterstützen den Beizug von Vertrauensärzten. 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. 14 Unfallversicherung, Suva-Karenztage

Die Versicherung der Arbeitnehmer gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfall erfolgt gemäss Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung. Die Suva-Karenztage sind vom Arbeitgeber zu bezahlen.

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. Im übrigen wird auf das Merkblatt „Mutterschutz“ des SMGV verwiesen.

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. Damit sind alle Lohnfortzahlungsverpflichtungen des Arbeitgebers abgegolten. Allfällige Versicherungsleistungen bzw. der Lohnersatz bei Mutterschaft gemäss neuem Erwerbssersatzgesetz (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 Art. 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	80 %	100 %
während Kaderschulen und Abverdienen	100 %	100 %
während anderer Militär-, Zivil- oder Schutzdienstleistungen	100 %	100 %

Die Leistungen gemäss vorstehender Bestimmungen sind nur geschuldet, wenn der Arbeitnehmer vor bzw. nach dem Militär-, Zivil- oder Schutzdienst 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 Militärdienstentschädigungskasse für die betreffenden Arbeitnehmer mindestens während dreier Monate Beiträge leistet oder geleistet hat.

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

Art. 17 Lohnzahlung bei Todesfall (gemäss Arbeitsvertragsrecht)
Für die Lohnfortzahlung gilt Art. 338 OR.

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.

Die Vertragsparteien ernennen 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 Richtlinie 6508 der „Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit“ (EKAS) verpflichtet die Arbeitgeber gemäss der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV), Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit beizuziehen, wenn es zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und für ihre Sicherheit erforderlich ist (Art. 11a VUV)

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 gemäss Art. 1 anwendbar. Die ASA-Branchenlösung tritt an Stelle der gesetzlichen Regelung über die Beizugspflicht im Sinne des Art. 11b Abs. 1 VUV und der Ziffer 2.5 der Richtlinie Nr. 6508

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. bis 19.4. ausgenommen.

Art. 20 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

Die Bestimmungen über den Berufs- und Vollzugskostenbeitrag sind in einer besonderen gesamtarbeitsvertraglichen Vereinbarung geregelt. Für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages für das Maler- und Gipsergewerbe im Sinne von Art. 357a OR und des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung 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 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 gemäss Art. 24 GAV für Dritte untersagt (Schwarzarbeit). Arbeitnehmer, die gegen dieses Verbot verstossen, können fristlos entlassen werden.

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.

D. Schlussbestimmungen

Art. 23 Sozialinstitutionen beim vertragslosen Zustand

In einem vertragslosen Zustand werden folgende Sozialinstitutionen dieses Vertrages weitergeführt: Berufs- und Vollzugskostenbeitrag.

Art. 24 Berufe und Berufsarbeiten des Maler- und Gipsergewerbes

24.1 Malergewerbe

Zum Malergewerbe gehören die Berufe:

Maler, Kundenmaler, Dekorationsmaler, Restaurator, Bauernmaler, Tapezierer (ohne Dekoration), Beizer, Vergolder, Stein- und Holzimitator, Ablauger, Spritzer und Plastiker, Strassenmarkierer.

Die Berufsarbeiten umfassen unter anderem: 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.

24.2 Gipsergewerbe

Zum Gipsergewerbe gehören die Berufe:

Gipser, Verputzer, Stukkateur, Grundeur, Trockenbauer (Leichtbausysteme), Fassadenisoleur.

Zu den Berufsarbeiten des Gipsers gehören: 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.

Art. 25 Berufliche Weiterbildung

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

Anhang: Kaution

Art. 1 Grundsatz

Zur Sicherung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge an den Paritätischen Fonds (Gimafonds) sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Paritätischen Berufskommissionen (RPBK und ZPBK) hat jeder Betrieb, der Maler- und Gipserarbeiten gemäss Art. 24 GAV ausführt, nach Inkrafttreten der Allgemeinverbindlicherklärung dieses Anhangs bzw. vor der Arbeitsaufnahme in der Schweiz bei der Zentralen Paritätischen Berufskommission (ZPBK) eine Kautions in Höhe von Fr. 10'000.00 zu hinterlegen. Die Kautions kann in bar oder durch eine unwiderrufliche Garantie einer Bank (mit Sitz in der Schweiz) gemäss Bankengesetz erbracht werden. Mit der Bank ist die Bezugsberechtigung zu Gunsten der ZPBK zu regeln und bei der Bankgarantie ist zusätzlich deren Verwendungszweck zu bestimmen. Die in bar hinterlegte Kautions wird von der ZPBK auf einem Sperrkonto angelegt und zum Zinssatz der Berner Kantonalbank für entsprechende Konten verzinst. Der Zins verbleibt auf dem Konto und wird erst bei Freigabe der Kautions und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt.

Art. 2 Verwendung

Die Kautions wird in folgender Reihenfolge zur Tilgung von belegten Ansprüchen der Paritätischen Berufskommissionen (RPBK und ZPBK) verwendet:

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

Art. 3 Zugriff

Auf jegliche Form der Garantieleistung muss die Paritätische ZPBK innert 10 Tagen Zugriff haben, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

Wenn dem Betrieb der Entscheid einer Regionalen Paritätischen Berufskommission (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 Paritätischen Berufskommission (ZPBK) überwiesen hat, oder
3. auf schriftliche Abmahnung hin den Berufs- und Vollzugskostenbeitrag gemäss Art. 20 GAV nicht innerhalb der gesetzten Frist bezahlt hat.

Art. 4 Verfahren

4.1. Zugriff auf Kautio

Sind die Voraussetzungen gemäss Art. 3 erfüllt, so ist die ZPBK ohne weiteres berechtigt, bei der zuständigen Stelle (Bank) die anteilmässige oder vollumfängliche Auszahlung der Kautio (je nach Höhe der Konventionalstrafe sowie der Kontroll- und Verfahrenskosten oder der Höhe des geschuldeten Berufs- und Vollzugskostenbeitrages) zu verlangen oder die entsprechende Verrechnung mit der Barkautio zu verlangen.

4.2. Aufstocken der Kautio nach erfolgtem Zugriff

Der Betrieb ist verpflichtet, innerhalb von 30 Tagen oder vor Aufnahme einer neuen Arbeit in der Schweiz, die Kautio wiederum auf Fr. 10'000.00 aufzustocken.

4.3. Freigabe der Kautio

Die Kautio wird freigegeben,

- a) wenn der in der Schweiz ansässige Betrieb seine Tätigkeit im Schweizerischen Maler- und/oder Gipsergewerbe definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt hat;
- b) bei Entsendebetrieben (ausländischen Dienstleistungserbringern) und entsandten Arbeitnehmern längstens drei Monate nach Abschluss des Auftrages in der Schweiz;

unter den (kumulativen) Voraussetzungen, dass

- a) die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge (Art. 20 GAV) ordnungsgemäss bezahlt sind;
- b) die Paritätische Berufskommission (RPBK und/oder ZPBK) keine Verletzung von GAV-Bestimmungen feststellt.

Zürich, im April 2009

Schweizerischer Maler- und Gipserunternehmerverband

A. P. Kaufmann

P. Baeriswyl

Gewerkschaft Unia

R. Ambrosetti

A. Rieger

A. Germann

Gewerkschaft Syna

K . Regotz

E. Zülle

W. Rindlisbacher

Lehrlinge

Der Arbeitgeberverband SMGV verpflichtet sich schuldrechtlich gegenüber den Arbeitnehmerverbänden, jährliche Richtlinien zuhanden der Lehrmeister und der Lehrlingsämter über folgende Gegenstände herauszugeben:

Lehrlingsentschädigungen, Ferien und Feiertage, Krankentaggeldversicherung und Ueberkleider.

Die Lehrlinge haben Anspruch auf:

- 5 Wochen bezahlte Ferien bis zum vollendeten 20. Altersjahr
- max. 8 bezahlte Feiertage zuzüglich 1. August
- 2 bezahlte Überkleider (in natura)
- die gleichen Zulagen bei auswärtiger Arbeit
- die Militärdienst- und Zivilschutzentschädigung
- die Entschädigung bei Absenzen
- die gleichen Überstundenzuschläge

Dem Lehrling ist es überdies untersagt, während der Freizeit Berufsarbeiten für Dritte auszuführen (Schwarzarbeit).

In beidseitiger Absprache zwischen Arbeitgeber und Lehrling ist der Besuch von Gimafonds-unterstützten Weiterbildungskursen für Lehrlinge zu fördern.

Den Lehrmeistern wird empfohlen, ihre Lehrlinge nach erfolgreichem Lehrabschluss eine angemessene Zeit weiterzubeschäftigen.

Allgemeines

Als vertragschliessende Parteien zeichnen:

Schweizerischer Maler- und Gipserunternehmerverband (SMGV)

Grindelstrasse 2
8304 Wallisellen

Tel. 043 233 49 00
Fax 043 233 49 01

Unia

Strassburgstrasse 11
8021 Zürich

Tel. 044 295 15 15
Fax 044 295 17 99

Syna

Zentralsekretariat
Josefstrasse 59
8031 Zürich

Tel. 044 279 71 71
Fax 044 279 71 72

Zentrale Paritätische Berufskommission des Maler- und Gipsergewerbes (ZPBK)

Postfach 3276
8021 Zürich

Tel. 044 295 30 65
Fax 044 295 30 69

BR Berufsregister des Maler- und Gipsergewerbes

Postfach 3276
8021 Zürich

Tel. 044 295 30 68
Fax 044 295 30 69

Gimafonds

Seit der Einführung des obligatorischen Berufsbeitrages am 1. Januar 1978 konnte das Kursangebot für die berufliche Weiterbildung stark erweitert werden.

Gleichzeitig sind aber auch die materiellen Grundlagen für den Kursbesuch wesentlich verbessert worden, um den Arbeitnehmern des Maler- und Gipsergewerbes den Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen zu erleichtern.

Der Gimafonds erbringt beim Kursbesuch grosszügige Leistungen in Form von Lohnausfallentschädigungen, Übernachtungs- und Reisekostenvergütungen sowie einen Anteil der jeweiligen Kurskosten gemäss Reglement.

Die vertragschliessenden Verbände SMGV, Unia und Syna empfehlen sämtlichen Berufs- und Hilfsarbeitern den Besuch solcher Weiterbildungsveranstaltungen, um persönlich mit den ständigen Erneuerungen in unserer Branche Schritt halten zu können.

Kursprogramme, Anmeldungen und Reglemente über die Ausrichtung von Lohn- und Kurskostenentschädigungen können bei der Geschäftsstelle bezogen werden.

Adresse:

Gimafonds

Berufsbeitrag des Maler- und Gipsergewerbes

Postfach 3276

8021 Zürich

Telefon 044 295 30 60

Fax 044 295 30 63

Vertragsunterzeichnung der Einzelvertragspartner

Die unterzeichnete Firma anerkennt den

Gesamtarbeitsvertrag für das Maler- und Gipsergewerbe 2009 bis 2012, gültig ab 1. April 2009

für sich als in allen Teilen verbindlich.

Wird dieser Gesamtarbeitsvertrag durch die Organe der unterzeichneten Verbände gekündigt oder durch Stillschweigen verlängert, gilt dies auch für diesen Einzelvertrag.

Allfällige Vertragsänderungen gelten für die unterzeichnete Firma erst vom Zeitpunkt, ab welchem sie schriftlich davon verständigt wird.

Über alle Differenzen, welche sich aus der Auslegung oder Anwendung dieses Vertrages ergeben und welche an direkten Verhandlungen zwischen den Parteien nicht bereinigt werden können, entscheidet die Zentrale Paritätische Berufskommission (ZPBK), Postfach 3276, 8021 Zürich.

_____, den _____

Die Firma: _____

Bitte senden Sie diese
Bestätigung unterschrieben
an folgende Adresse:

Zentrale Paritätische Berufskommission
Postfach 3276
8021 Zürich