

ZUSATZVEREINBARUNG

**zum Gesamtarbeitsvertrag 2022-2025 für das Maler- und
Gipsergewerbe
und zur Zusatzvereinbarung vom 1. April 2025**

gültig per 1. April 2026

Abgeschlossen zwischen den nachstehenden Verbänden:

Schweizerischer Maler- und Gipserunternehmerverband (SMGV)

einerseits und

Gewerkschaft Unia

Gewerkschaft Syna

andererseits

Präambel

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

Zur besseren Lesbarkeit wird das generische Maskulinum verwendet. Die Begriffe gelten für alle Geschlechter.

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. 8.1.2 GAV und 8.4.3 GAV ausgenommen; ebenso von Art. 20 GAV, sofern dessen Betriebe den kantonalen paritätischen Fonds „Fondo formazione professionale“ und „Fondo applicazione“ angeschlossen sind.

1.2 Betrieblicher und beruflicher Geltungsbereich

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für alle Betriebe und Betriebsteile, 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 GAV aufgeführten Berufsarbeiten.

1.3 Persönlicher Geltungsbereich

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für sämtliche Arbeitgeber und Arbeitnehmer der in Art. 1.2 GAV aufgeführten Betriebe oder Betriebsteile, mit Ausnahme des kaufmännischen Personals, der Berufsangehörigen in höherer leitender Stellung, wie zum Beispiel Geschäftsführer, und der Lernenden.

Der allgemeinverbindlich erklärte 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 des Maler- und Gipsergewerbes gemäss Art. 1.2 GAV überlassen werden.

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages über Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Art. 2 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmer (EntsG, SR 823.20) sowie Art. 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 Art. 1.1 GAV, 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

2.1 Einwirkungspflicht

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

2.2 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 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) und ist diesen gegenüber weisungsberechtigt.

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 vertragschliessenden Verbände, ihre Sektionen, die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer die uneingeschränkte Friedenspflicht.

Art. 4 Allgemeinverbindlicherklärung

Die vertragschliessenden Verbände werden unverzüglich die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages beantragen.

Art. 5 Dauer des Gesamtarbeitsvertrages und Kündigung

Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. April 2026 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2029. Die Kündigungsfrist beträgt einen Monat. Erfolgt keine Kündigung, so gilt er jeweils für ein weiteres Jahr.

Art. 6 Paritätische Berufskommissionen im Maler- und Gipsergewerbe

6.1 Zentrale Paritätische Berufskommission (ZPBK)

Die von den Gesamtarbeitsvertragsparteien eingesetzte Zentrale Paritätische Berufskommission des Maler- und Gipsergewerbes (ZPBK) ist ein Verein gemäss Art. 60 ff. ZGB. Sie ist paritätisch aus Vertretern des Arbeitgeberverbandes und der Arbeitnehmerverbände zusammengesetzt. Die Organisation und die Aufgaben der ZPBK werden unter Vorbehalt der folgenden Bestimmungen in den Vereinsstatuten geregelt.

Es besteht eine Zentrale Paritätische Berufskommission des Maler- und Gipsergewerbes (ZPBK).

6.2 Regionale Paritätische Berufskommission (RPBK)

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

Nebst den Aufgaben gemäss Art. 6 GAV 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.

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

6.3 Kompetenzen der paritätischen Berufskommissionen

Die RPBK können 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 beurteilen.

Die ZPBK und die RPBK haben im Besonderen folgende Aufgaben und Kompetenzen gemäss Art. 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 gelangen und schriftliche Anträge stellen.

Die Durchsetzung des Anspruches auf den Vollzugsbeitrag 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 verbindliche 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 (physisch oder in digitaler Form) 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. Sie kann im Einzelfall höher sein als die Summe der den Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen. Deren Höhe bemisst sich kumulativ nach den folgenden Kriterien:
 1. Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
 2. Verletzung von nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 3. Umstand, ob ein durch die Vertragsparteien in Verzug gesetzter fehlbarer Arbeitgeber oder Arbeitnehmer seine Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllte;
 4. einmalige oder mehrmalige Verletzung sowie die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 5. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;

6. Grösse des Betriebes;
7. Umstand, ob Arbeitnehmer ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machten.

b) Zusätzlich kann eine Konventionalstrafe für folgende GAV-Verletzungen ausgesprochen werden:

1. Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch gemäss Art. 8.9 GAV führt, wird mit einer Konventionalstrafe bis CHF 50'000 wie folgt belegt:
 - Betriebe mit 1-2 Arbeitnehmern: bis CHF 3'000
 - Betriebe mit 3-6 Arbeitnehmern: bis CHF 6'000
 - Betriebe mit 7-10 Arbeitnehmern: bis CHF 12'000
 - Betriebe mit 11-15 Arbeitnehmern: bis CHF 20'000
 - Betriebe mit 16-20 Arbeitnehmern: bis CHF 35'000
 - Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern: bis CHF 50'000

Wird eine Arbeitszeitkontrolle geführt, welche zwar nachvollziehbar ist, aber nicht allen Bedingungen des Gesamtarbeitsvertrages entspricht, kann die Konventionalstrafe angemessen herabgesetzt werden.

2. Wer die Geschäftsunterlagen gemäss Art. 6.4 Abs. 1 GAV nicht während 5 Jahren aufbewahrt, wird mit einer Konventionalstrafe bis CHF 50'000 belegt.
3. Wer anlässlich einer Kontrolle die dafür erforderlichen und vorab vom beauftragten Kontrollorgan schriftlich verlangten Unterlagen (Art. 6.4 GAV) nicht vorlegt und somit eine ordnungsgemässe Kontrolle verunmöglicht, obschon sie ordnungsgemäss aufbewahrt wurden, wird mit einer Konventionalstrafe bis CHF 100'000 belegt.
4. Wer die Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz gemäss Art. 19 GAV missachtet, wird wie folgt sanktioniert:
 - Betriebe mit 1 Arbeitnehmer: bis CHF 1'000
 - Betriebe mit 2-5 Arbeitnehmern: bis CHF 2'000
 - Betriebe mit 6-10 Arbeitnehmern: bis CHF 3'000
 - Betriebe mit 11-20 Arbeitnehmern: bis CHF 4'000
 - Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern: bis CHF 5'000
5. 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 CHF 50'000 bzw. CHF 25'000.
6. Bei Verletzung der Meldepflicht von Samstagarbeit gemäss Art. 8.1.2 GAV gilt für den Arbeitgeber pro Arbeitnehmer mit einem Meldeverstoss eine Konventionalstrafe bis CHF 2'500.
7. Wer die Kautions gemäss der Bestimmung von Art. 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 haben, zusätzlich zur Konventionalstrafe die Kontrollkosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens ZPBK und RPBK) auferlegen.

6.7 Verfahrenskosten

Sowohl die ZPBK als auch die RPBK können Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, welche die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletzt haben, die Verfahrenskosten gestützt auf Art. 357b OR auferlegen.

6.8 Berufliche Vorsorge

Zur Erfüllung der gesetzlichen Vorschriften im Bereich der beruflichen Vorsorge (BVG) unterhalten die Vertragsparteien die „Pensionskasse SMGV / feu suisse“.

C. Normative Bestimmungen

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 grundsätzlich Anspruch auf die gleichen Lohn- und Arbeitsbedingungen wie die übrigen Arbeitnehmer.

Bei Teilzeitarbeitsverhältnissen sind der Beschäftigungsgrad, die zu leistende Arbeitszeit und die üblichen Arbeitstage sowie der Lohn schriftlich zu vereinbaren.

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 Kalendermonats
- ab 7. Dienstjahr 2 Monate, auf Ende eines Kalendermonats
- ab vollendetem 10. Dienstjahr 3 Monate, auf Ende eines Kalendermonats

7.3.2 Kündigungsschutz

Sind Arbeitnehmer 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 vollendetem 45. Lebensjahr solange Taggelderleistungen 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 Taggelderleistungen mit einer Vorankündigungsfrist von mindestens einem Monat aufgelöst werden.

Ist die Kündigung nach Abs. 1 zulässig und ist der erkrankte Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigung noch nicht voll arbeitsfähig, muss sichergestellt werden, dass der erkrankte Arbeitnehmer

bis zum Ablauf der maximalen Leistungsdauer nach Art. 13 GAV 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 Arbeitnehmer 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 Arbeitstage

8.1.1 Grundsatz der 5-Tage-Woche

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

8.1.2 Samstagsarbeit

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

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

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

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

8.2 Normalarbeitszeiten

Die durchschnittliche produktive Normalarbeitszeit pro Tag beträgt 8 Stunden.

Die durchschnittliche produktive Normalarbeitszeit pro Woche beträgt 40 Stunden.

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

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

Als produktive Arbeitszeit gilt jede Tätigkeit, welche im Auftrag des Arbeitgebers oder seines Vertreters ausgeführt wird, so namentlich die Entgegennahme des Auftrages, das Materialladen und -entladen, die zu 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 Höchstarbeitszeiten

Für Arbeitnehmer mit einem Arbeitspensum von 80% und höher gilt eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden.

Für Arbeitnehmer mit einem Arbeitspensum von weniger als 80% gilt eine tägliche Höchstarbeitszeit von 9.6 Stunden.

8.4 Zuschläge und Ausgleich von Mehrstunden und Samstagsarbeit

8.4.1 Zeitzuschläge für Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

Werden die Höchstarbeitszeiten gemäss Art. 8.3 GAV überschritten, so muss die Überzeit mit einem Zeitzuschlag von 25% gutgeschrieben werden.

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

8.4.2 Ausgleich von Mehrstunden

Angeordnete Überstunden und die Überzeitzuschläge sind grundsätzlich mit Freizeit auszugleichen.

Wird am Ende eines Kalenderjahres die jährliche Normalarbeitszeit (vgl. Art. 8.2 GAV) 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 bis Ende April des entsprechenden Jahres 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% zuzüglich des Anteils 13. Monatslohn auszubezahlen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers und mit entsprechender schriftlicher Vereinbarung darf der Arbeitgeber nur jene Stunden ohne Lohnzuschlag auszubezahlen, welche die Anzahl von 80 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% zuzüglich des Anteils 13. Monatslohn ausbezahlt werden.

8.4.3 Lohnzuschläge für Samstagsarbeit

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

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

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

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

8.5 Berechnung von Lohnersatzleistungen

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

Dies gilt auch bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern an den vereinbarten üblichen Arbeitstagen.

8.6 Absenzen

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

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

Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern sind die bezahlten Absenzen an den vereinbarten üblichen Arbeitstagen mit 8 Stunden (für einen vollen Arbeitstag) gutzuschreiben.

8.7 Fehlstunden

Als vom Arbeitnehmer verursachte Fehlstunden gelten alle Absenzen, welche nicht in Art. 8.6 GAV aufgeführt sind. Werden solche Fehlstunden vor- oder nachgeholt, so gelten sie in keinem Fall als Überstunden. Sie werden im Verhältnis 1:1 erfasst.

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

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

8.8 Reisezeit

Beträgt ab 1. April 2026 die tägliche Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zu der Werkstatt auf die Arbeitsstelle 25 Minuten oder weniger, so gilt diese Reisezeit nicht als bezahlte Arbeitszeit.

Übersteigt ab 1. April 2026 die tägliche Reisezeit 25 Minuten, so gilt die übersteigende Reisezeit als bezahlte Arbeitszeit.

Beträgt ab 1. April 2027 die tägliche Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zu der Werkstatt auf die Arbeitsstelle 20 Minuten oder weniger, so gilt diese Reisezeit nicht als bezahlte Arbeitszeit.

Beträgt ab 1. April 2028 die tägliche Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zu der Werkstatt auf die Arbeitsstelle 15 Minuten oder weniger, so gilt diese Reisezeit nicht als bezahlte Arbeitszeit.

Übersteigt ab 1. April 2027 die tägliche Reisezeit 20 Minuten und ab 1. April 2028 15 Minuten, so gelten die jeweils übersteigenden Reisezeiten als bezahlte Arbeitszeiten.

8.9 Arbeitszeitkontrolle

Über die Arbeitsstunden und die Reisezeit gemäss Art. 8.2 GAV und Art. 8.8 GAV ist im Betrieb auf Grundlage der betrieblichen Arbeitsstundenrapporte genau Buch zu führen. Für diesen Zweck muss die von der ZPBK zur Verfügung gestellte Arbeitszeitkontrolle oder ein in jeder Beziehung gleichwertiges Ersatzsystem verwendet werden.

Betrieben, welche gegen diese Pflicht verstossen, wird eine Konventionalstrafe gemäss Art. 6.5 lit. b Ziff. 1 GAV auferlegt.

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

Art. 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 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 Q – Baustellenleiter Maler

Als Baustellenleiter werden Maler eingestuft, die das Diplom als Baustellenleiter SMGV oder eine gleichwertige Ausbildung im EU-Raum mit Erfolg erworben haben und die vom Arbeitgeber als solche eingesetzt werden.

Ebenfalls als Baustellenleiter gelten Maler ohne entsprechende Ausbildung gemäss Abs.1, wenn sie vom Arbeitgeber als solche eingesetzt werden.

Kategorie A – Gelernte Berufsarbeiter

Als gelernte Berufsarbeiter einzustufen sind alle Arbeitnehmer des Maler- und Gipsergewerbes mit Lehrabschluss EFZ als Maler oder Gipser (Art. 38 des Bundesgesetzes über die Berufsbildung [SR 412.10]) ab drei Jahren Berufserfahrung in der Branche; im Weiteren alle Arbeitnehmer mit gleichwertiger Qualifikation, die selbständig Berufsarbeiten gemäss Art. 24 GAV 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 gemäss Art. 24 GAV 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 und Lohnzahlung

Die Entlöhnung erfolgt generell im Monatslohn (stundenabhängig).

Die Lohnabrechnung erfolgt monatlich.

Der Lohn und der Auslagenersatz müssen monatlich bargeldlos in Schweizer Währung ausbezahlt werden.

9.3 Sockellöhne (Mindestlöhne)

Aufgrund der vorgenommenen Einstufung müssen per 1. April 2026 nachfolgende Mindestlöhne (brutto in CHF) bezahlt werden. Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern berechnet sich der Mindestlohn prozentual zum Beschäftigungsgrad.

Lohnkategorie	Maler	Gipser
V Vorarbeiter	5'744	5'956
Q Baustellenleiter	5'300	
A Gelernter Berufsarbeiter ab 3 Jahren Berufserfahrung	5'051	5'267
B Berufsarbeiter	4'667	4'841
C Hilfsarbeiter	4'429	4'590
D Branchenfremder	4'147	4'258
Lehrabgänger EFZ im 1. Jahr nach der Lehre	4'351	4'513
Lehrabgänger EFZ im 2. Jahr nach der Lehre	4'586	4'747
Lehrabgänger EFZ im 3. Jahr nach der Lehre	4'850	5'066
Lehrabgänger EBA im 1. Jahr nach der Lehre	4'004	4'147
Lehrabgänger EBA im 2. Jahr nach der Lehre	4'226	4'382
Lehrabgänger EBA im 3. Jahr nach der Lehre	4'446	4'612

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

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

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

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

Während der Dauer des GAV (1. April 2026 bis 31. März 2029) ist der automatische Teuerungsausgleich gemäss Art. 9.4.1 GAV geschuldet.

9.4.1 Automatischer Teuerungsausgleich

In den Zwischenjahren (2027 und 2028) wird die effektive Teuerung auf den Sockellöhnen (Mindestlöhnen) und auf den effektiven ausbezahlten Bruttolöhnen bis maximal 2% automatisch ausgeglichen. Ist die Teuerung höher als 2%, so wird über den Ausgleich verhandelt.

Als Berechnungsgrundlage für den generellen Teuerungsausgleich gilt der Indexstand (Art. 9.5 GAV) sowie ein Berechnungslohn von CHF 5'535 für Maler bzw. CHF 5'720 für Gipser.

9.5 Indexausgleich

Die Teuerung ist bis Ende November 2025 (107.9 Punkte [Basis Dezember 2015]) ausgeglichen.

9.6 13. Monatslohn

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen zusätzlichen ganzen durchschnittlichen Monatslohn. Dieser wird entweder am Ende des Kalenderjahres oder anteilmässig zwei Mal 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 Arbeitgeber muss in Absprache mit den Arbeitnehmern für die Dauer des Gesamtarbeitsvertrages zwischen den zwei folgenden Varianten (a oder b) wählen. Ausnahmsweise kann ein Arbeitgeber beide Varianten (a und b) zur Anwendung bringen. In diesem Fall muss er mit allen Arbeitnehmern individuell die jeweilige Variante schriftlich vereinbaren.

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

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

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

10.2 Kilometerentschädigung

Benutzen Arbeitnehmer auf ausdrückliche Anordnung des Betriebes ihren Privatwagen, haben sie Anspruch auf eine Entschädigung von mindestens CHF 0.70 pro Kilometer. Mit dem Motorrad beträgt die Entschädigung CHF 0.45 pro Kilometer.

Keine Kilometerentschädigung ist geschuldet, wenn ein Arbeitnehmer einen flexiblen Arbeitsbeginn oder -ende wünscht und die Hin- oder Rückreise zur bzw. von der Baustelle privat organisiert.

Art. 11 Lohn bei Absenzen

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf folgende zum vollen Lohn bezahlte arbeitsfreie Tage, sofern sie auf Arbeitstage fallen:

- 1 Tag bei Wohnungswechsel für den im überjährigen und ungekündigten Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer mit eigenem Haushalt, einmal innerhalb eines Zeitraumes von 3 Jahren;
- 1 Tag bei Verheiratung;
- 10 Tage bei Geburt eines eigenen Kindes (Vaterschaftsurlaub). Der Bezug des Vaterschaftsurlaubes richtet sich nach Art. 329g OR. Die Entschädigung der Erwerbsersatzordnung (EO) fällt dem Arbeitgeber zu;
- 2 Tage beim Tode von Geschwistern und Schwiegereltern des Arbeitnehmers;
- 3 Tage beim Tode des Ehe- oder Lebenspartners, von 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, sofern bei Annahme des Amtes eine Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers vereinbart wurde;
- c) für Arzt- und Zahnarztbesuche ausnahmsweise und nur bei akuter Erkrankung oder Unfall.

In den Fällen von a) und b) sind allfällige Entschädigungen, Taggelder usw. auf dem 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 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.

Die Paritätische Kommission des Kantons Tessin kann eine oder mehrere obligatorische Ferienperioden von höchstens 2 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 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.

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

Alle dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer sind durch den Arbeitgeber für ein Krankentaggeld zu versichern. Ausgenommen davon sind AHV-Rentenberechtigte. Für diese richtet sich die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers im Krankheitsfall nach Art. 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. einer allfälligen Wartefrist) 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. 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 diese mindestens 25% beträgt.
- f) Prämienbefreiung während der Dauer der Taggeldeleistungen.
- g) Im Falle des Zusammentreffens mit Leistungen von Sozialversicherungen (z.B. IV-Rente) besteht ein Anspruch auf 90% des letzten vereinbarten Bruttolohnes (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 Abredevversicherung 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 Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bei einer Wartefrist / Karenztage

Hat der Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung mit einem Leistungsaufschub (Wartefrist) abgeschlossen, so hat er während dieser Wartefrist 80% des versicherten Lohnes gemäss Art. 13.1 lit. d GAV zu bezahlen.

Davon ausgenommen sind die ersten zwei Krankheitstage (=Karenztage), sofern der Arbeitnehmer weniger als 4 Jahre im gleichen Betrieb beschäftigt ist bzw. der erste Krankheitstag (=Karenztage), wenn der Arbeitnehmer mehr als 4 Jahre im gleichen Betrieb beschäftigt ist.

Wenn innert 90 Kalendertagen nach der Arbeitsaufnahme erneut eine Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eintritt, dürfen dem Arbeitnehmer keine neuen Karenztage angelastet werden.

13.4 Prämien

Die Versicherungsprämien sind vom Arbeitgeber zu bezahlen.

Die effektive Versicherungsprämie wird hälftig (50:50) zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt.

Der Prämienanteil des Arbeitnehmers wird monatlich vom Lohn abgezogen.

13.5 Haftung und Informationspflicht des Arbeitgebers

Die Leistungen der vom Arbeitgeber abgeschlossenen und mitfinanzierten Krankentaggeldversicherung gelten als Lohnzahlungen im Sinne von Art. 324a. 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

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 Bundesgesetz über die Unfallversicherung. Die Suva-Karenztage sind vom Arbeitgeber mit 80% des versicherten Lohnes (Bruttolohn inkl. Anteil 13. Monatslohn) zu entschädigen.

Art. 15 Schwangerschaftsabsenzen, Mutterschaftsurlaub

15.1

Im Falle einer Schwangerschaft hat die Arbeitnehmerin 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 des SMGV „Mutterschutz“ 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 Arbeitnehmerinnen, die während den 9 Monaten unmittelbar vor der Niederkunft AHV-rechtlich obligatorisch versichert waren und während dieser Zeit mindestens 5 Monate eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben sowie zum 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 des Mutterschaftsurlaubes sind nach der Niederkunft zu beziehen. Damit sind alle Lohnfortzahlungsverpflichtungen des Arbeitgebers abgegolten.

Allfällige Versicherungsleistungen bzw. der Lohnersatz bei Mutterschaft gemäss Erwerbsersatzgesetz (EOG) sind anzurechnen, d.h. fallen an den Arbeitgeber.

15.4

Erbringt die Krankentaggeldversicherung vor der Niederkunft keine Leistungen, erfolgt die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers gemäss Art. 324a OR. Erbringt die Erwerbsersatzordnung (EO) nach der 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 der Grundausbildung anderer Militär-, Zivil- oder Schutzdienstleistungen	80%	100%
Während Kaderschulen und Abverdiene	100%	100%
Während der restlichen Dienstzeit 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 3 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 3 Monaten 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

Für die Lohnfortzahlung gilt Art. 338 OR.

Art. 18 Berufskleider

Den im überjähriqen Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmern sind pro Jahr vom Arbeitgeber 2 Berufskleider zu entschädigen.

Art. 19 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu schützen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle notwendigen und technisch möglichen Massnahmen zu ergreifen, um die gesetzlichen Bestimmungen bezüglich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu erfüllen.

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 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 GAV 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 dauerndes Anliegen eines jeden Arbeitnehmers.

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)“ (Grundkurs) anzumelden und dafür besorgt zu sein, dass alle drei Jahre bzw. bis spätestens zum Wechsel auf ein neues Schwerpunktthema die obligatorischen Weiterbildungskurse besucht werden.

Bei einer Kontrolle muss der Arbeitgeber die Anschlussklärung und das (persönliche) Handbuch zur ASA-Branchenlösung sowie die Bestätigung über den besuchten KOPAS-Grundkurs bzw. den KOPAS-Weiterbildungskurs vorlegen.

Arbeitgebern, die gegen die Pflichten gemäss Art. 19.2 GAV verstossen, wird eine Konventionalstrafe gemäss Art. 6.5 lit. b Ziff. 4 GAV auferlegt.

19.3 Pflichten des Arbeitnehmers

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die Anordnungen und Weisungen des Arbeitgebers zur Arbeitssicherheit und zum 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 Arbeitnehmern 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 Art. 19.1 bis 19.4 GAV ausgenommen.

Art. 20 Vollzugs- sowie Aus- und Weiterbildungsbeiträge

Die Bestimmungen über die Aus- und Weiterbildungsbeiträge 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 Monatsbeitrag von CHF 10 und zusätzlich einen Monatsbeitrag von CHF 5 pro Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmer entrichten bis 30. September 2022 einen Monatsbeitrag von CHF 7 und ab 1. Oktober 2022 einen Monatsbeitrag von CHF 10.

Das Inkasso erfolgt gemeinsam mit dem Beitrag für die berufliche Aus- und Weiterbildung (Gimafonds). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmern die Bestätigung über den erfolgten und überwiesenen Abzug des Vollzugsbeitrages und des Aus- und Weiterbildungsbeitrages auszuhändigen.

Art. 21 Verbot von Akkordarbeit

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

Untergeordnete Prämien oder Entgelte sind nicht als Akkord zu betrachten.

Art. 22 Verbot von Schwarzarbeit

Den Arbeitnehmern ist jegliche Berufsarbeit (Art. 24 GAV) für Dritte untersagt (Schwarzarbeit). Arbeitnehmer, die gegen dieses Verbot verstossen, können fristlos entlassen werden.

Will ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer eine Nebenbeschäftigung ausüben, so muss er den Arbeitgeber vorgängig über den Beschäftigungsgrad und die zu leistenden Stunden informieren. In diesem Fall liegt keine Schwarzarbeit im Sinne von Absatz 1 vor.

Ebenfalls untersagt ist die Begünstigung von Schwarzarbeit (durch den Arbeitgeber). Der Begünstigung macht sich ein Arbeitgeber schuldig, wenn er die für ein neues Arbeitsverhältnis

erforderlichen Abklärungen nicht trifft (so insbesondere die Beendigung eines vorbestehenden Arbeitsverhältnisses oder das Bestehen einer Teilzeitbeschäftigung).

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.

D. Schlussbestimmungen

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, Anbringen von fugenlosen Wand- und Bodenbeschichtungen, 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 und Dämmungen im klassischen Maler- und Gipsergewerbe, Innen- und Aussenputze und Stukkaturen, Sanieren von Bauten und Schützen von Bauteilen sowie von Werkstücken gegen physikalische und chemische Einflüsse und solche von gefährlichen Werkstoffen.

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 Arbeitnehmer pro Kalenderjahr bis 5 Kurstage belegen können.

Art. 26 Vorruhestandsmodell (VRM)

Die Vertragsparteien haben einen separaten Gesamtarbeitsvertrag ‚Vorruhestandsmodell im Schweizerischen Maler- und Gipsergewerbe‘ (GAV VRM Maler-Gipser) abgeschlossen und setzen sich für eine gemeinsame Umsetzung und Durchführung ein.

Anhang: Kauti

Art. 1 Grundsatz

1.1

Zur Sicherung der Vollzugs- sowie Aus- und Weiterbildungsbeiträge sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Regionalen und Zentralen Paritätischen Berufskommission für das Maler- und Gipsergewerbe (RPBK und ZPBK) hat jeder Arbeitgeber, der Arbeiten im Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages für das Maler- und Gipsergewerbe ausführt, vor der Arbeitsaufnahme zu Gunsten der ZPBK eine Kauti

1.2

Die Kauti 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 Kauti 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 Kauti abgerechnet. Die ZPBK ist berechtigt, bei der Freigabe der Kauti (Saldierung) Bankgebühren zu verrechnen und vorab in Abzug bringen zu lassen.

Art. 2 Höhe der Kauti

Arbeitgeber sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als CHF 2'000 ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme ab CHF 2'000 bis CHF 20'000 pro Kalenderjahr beträgt die Kauti CHF 5'000. Überschreitet die Auftragssumme CHF 20'000 pro Kalenderjahr, so ist die volle Kauti in der Höhe von CHF 10'000 zu leisten. Der Betrieb hat der ZPBK den Werkvertrag vorzuweisen, sofern die Auftragssumme weniger als CHF 2'000 beträgt.

Auftragssumme ab	Auftragssumme bis	Kautionshöhe
	CHF 2'000	Keine Kautionspflicht
CHF 2'000	CHF 20'000	CHF 5'000
CHF 20'000		CHF 10'000

Art. 3 Anrechenbarkeit

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

Art. 4 Verwendung der Kauti

Die Kauti 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 Vollzugs- sowie Aus- und Weiterbildungsbeitrages gemäss Art. 20 GAV.

Art. 5 Inanspruchnahme der Kautionsleistung

5.1

Auf jegliche Form der Kautionsleistung 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. 6.5 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 Vollzugs- sowie Aus- und Weiterbildungsbeitrag gestützt auf Art. 20 GAV nicht innerhalb der gesetzten Frist bezahlt hat.

5.2

Sind die Voraussetzungen gemäss Art. 5.1 dieses Anhangs erfüllt, so ist die ZPBK ohne Weiteres berechtigt, bei der zuständigen Stelle (Bank/Versicherung) die anteilmässige oder vollumfängliche Auszahlung der Kautionsleistung (je nach Höhe der Konventionalstrafe sowie der Kontroll- und Verfahrenskosten und/oder der Höhe des geschuldeten Vollzugs- sowie Aus- und Weiterbildungsbeitrages) oder die entsprechende Verrechnung mit der Barkautionsleistung zu verlangen.

5.3

Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kautionsleistung 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 Kautionsleistung Klage beim zuständigen Gericht am Sitz der ZPBK eingereicht werden kann. Dabei kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

Art. 6 Aufstocken der Kautionsleistung nach erfolgtem Zugriff

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

Art. 7 Freigabe der Kautionsleistung

Arbeitgeber, welche eine Kautionsleistung gestellt haben, können in den folgenden Fällen bei der ZPBK schriftlich Antrag auf Freigabe dieser Kautionsleistung 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 Entsendebetriebsbetrieb 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, Vollzugs- sowie Aus- und Weiterbildungsbeiträge 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 Kautio

Leistet ein Arbeitgeber trotz erfolgter Mahnung die Kautio nicht, so wird dieser Verstoss gemäss Art. 6.5 lit. b Ziff. 6 GAV mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautio und der Erhebung von Bearbeitungskosten geahndet. Die Bezahlung der Konventionalstrafe befreit den Arbeitgeber nicht von seiner Pflicht, eine Kautio zu stellen.

Art. 9 Kautionsbewirtschaftung

Die ZPBK kann die Bewirtschaftung der Kautio 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.