

# **Bundsratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Maler- und Gipsergewerbe**

vom 22. September 2010

---

*Der Schweizerische Bundesrat,*

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956<sup>1</sup> über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

*beschliesst:*

## **Art. 1**

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom April 2009 des Maler- und Gipsergewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt.

## **Art. 2**

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

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

- a. Malerarbeiten:  
Auftragen von Anstrich-, Beschichtungs- und Strukturmaterialien sowie Aufziehen von Tapeten, Belägen und Geweben aller Art. Verschönern und Erhalten von Bauten und Bauteilen, Einrichtungen und Gegenständen sowie Schützen gegen Witterungs- und andere Einflüsse.
- b. Gipserarbeiten:  
Wand-, Decken- und Bodenkonstruktionen, Verkleidungen, Isolationen aller Art, Innen- und Aussenputze und Stukkaturen, Sanieren von Bauten und Schützen von Bauteilen sowie von Werkstücken gegen physikalische und chemische Einflüsse und gefährlicher Werkstoffe.

<sup>1</sup> SR 221.215.311

<sup>3</sup> Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für sämtliche ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen (nachfolgend Arbeitgeber und Arbeitnehmer genannt) der in Absatz 2 aufgeführten Betriebe oder Betriebsteile, mit Ausnahme des kaufmännischen Personals, der Berufsangehörigen in höherer leitender Stellung, wie zum Beispiel Geschäftsführer und der Lehrlinge.

<sup>4</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmer<sup>2</sup> sowie Artikel 1 und 2 der zugehörigen Verordnung<sup>3</sup> gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereiches nach Absatz 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.

### **Art. 3**

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 20) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine Abrechnung sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist überdies der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den von der Direktion für Arbeit aufgestellten Grundsätzen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pendenter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der AVE fallen. Die Direktion für Arbeit kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

### **Art. 4**

Dieser Beschluss tritt am 1. Oktober 2010 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2013.

22. September 2010

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Vizepräsident: Moritz Leuenberger  
Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

<sup>2</sup> SR 823.20

<sup>3</sup> EntsV, SR 823.201

## **Gesamtarbeitsvertrag für das Maler- und Gipsergewerbe**

abgeschlossen im April 2009  
zwischen dem Schweizerischen Maler- und Gipserunternehmerverband  
*einerseits*

und  
der Gewerkschaft Unia und der Gewerkschaft Syna  
*andererseits*

---

### **Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen**

#### **Art. 2** Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages

...

##### 2.1 Gemeinsame Durchsetzung

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

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

...

#### **Art. 6** Berufskommissionen im Maler- und Gipsergewerbe

##### 6.1. Zentrale Paritätische Berufskommission (ZPBK)

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

##### 6.2. Regionale Paritätische Berufskommission (RPBK)

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

### 6.3 Kompetenzen der Berufskommissionen

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

Die ZPBK und die RPBK's haben im besonderen folgende Aufgaben und Kompetenzen gemäss Artikel 357b Absatz 1 OR:

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

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

Die Durchsetzung des Anspruches auf den Vollzugskostenbeitrag obliegt der ZPBK.

### 6.4 Konventionalstrafen

Sowohl 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.
- 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 ... 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 machen 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 4000 Franken belegt. Wird eine Arbeitszeitkontrolle geführt, welche zwar nachvollziehbar ist, aber nicht den Bedingungen des Gesamtarbeitsvertrages entspricht, kann die Konventionalstrafe angemessen herabgesetzt werden.
  - d) Bei Verletzung des Akkord- bzw. Schwarzarbeitsverbotes gemäss Artikel 21 bzw. Artikel 22 GAV gelten pro Arbeitsstelle für den Arbeitgeber resp. Arbeitnehmer eine maximale Konventionalstrafe von 50 000 Franken respektive 25 000 Franken.
  - e) Wer die Kautionsleistung gemäss der Bestimmung von Artikel 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 verletzt, die Verfahrenskosten ... auferlegen.

### **Art. 7** Anstellung und Kündigung

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

#### 7.2 Teilzeitbeschäftigte

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

### 7.3 Kündigung

#### 7.3.1 Kündigungsfristen

Für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten die 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 Monate, kündbar auf Ende eines Kalendermonats |

#### 7.3.2 Kündigungsschutz

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

...

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

Ist die Kündigung durch den Arbeitgeber rechtmässig – d.h. ausserhalb der Sperrfristen, in denen die Kündigung nicht zulässig ist – erfolgt, und ist der erkrankte Mitarbeiter im Kündigungszeitpunkt noch nicht voll arbeitsfähig, muss sichergestellt werden, dass der erkrankte Arbeitnehmende bis zum Ablauf der maximalen Leistungsdauer nach Artikel 13 bzw. bis zur Wiedererlangung der vollen Erwerbsfähigkeit prämienfrei in der kollektiven Taggeldversicherung des Betriebes verbleiben und Taggeldleistungen beziehen kann.

## Art. 8 Arbeitszeit

### 8.1 Grundsatz

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

## 8.2 Durchschnittliche Arbeitszeit

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

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

## 8.3 Höchstarbeitszeit

Wöchentliche Höchstarbeitszeit

- Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 48 Stunden.

Jährliche Höchstarbeitszeit

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

Berechnungsgrundlage: 261 Arbeitstage × 8 Stunden.

## 8.4 Zuschläge für Überstunden, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

Angeordnete Überstunden und die Überstundenzuschläge werden grundsätzlich mit Freizeit ausgeglichen.

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

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

Werden am Ende des Kalenderjahres die Jahresbruttosollstunden (2088) überschritten, so werden sie bis Ende 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 Artikel 12.1. GAV
- Feiertage gemäss Artikel 12.2. GAV
- gesetzliche Ruhetage, soweit lohnzahlungspflichtig

- unumgängliche Absenzen und Kurzabsenzen gemäss Artikel 11 GAV
- Militär-, Beförderungs- und Zivildienst gemäss Artikel 16 GAV
- Unfall gemäss Artikel 14 GAV
- Krankheit gemäss Artikel 13 GAV
- Schwangerschaftsabsenzen und Mutterschaft gemäss Artikel 15 GAV
- Kurzarbeit und Schlechtwetterausfälle
- andere betrieblich festgelegte Stunden oder Tage.

#### 8.7 Fehlstunden

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

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

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

#### 8.9. Arbeitszeitkontrolle

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

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

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

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

### **Art. 9** Löhne

#### 9.1 Einstufungen

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



**Kategorie V – Vorarbeiter**

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

**Kategorie A – Gelernte Berufsarbeiter**

Als gelernte Berufsarbeiter gelten alle Arbeitnehmer des Maler- und Gipsergewerbes mit Lehrabschluss als Maler oder Gipser gemäss Artikel 38 des Bundesgesetzes über die Berufsbildung (SR 412.10); im weiteren alle Arbeitnehmer mit gleichwertiger Qualifikation die selbständig Berufsarbeiten ... ausführen. Arbeitnehmer mit anderen Lehrabschlüssen, z.B. 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)

Die Sockellöhne betragen ...:

---

Lohnkategorie	Maler Fr.	Gipser Fr.
V Vorarbeiter	5424.–	5635.–
A Gelernte Berufsarbeiter ab 3 Jahren Berufserfahrung	4731.–	4946.–
B Berufsarbeiter	4372.–	4545.–
C1 Hilfsarbeiter im 1. Jahr der Anstellung	3902.–	4012.–
C2 Hilfsarbeiter im 2. Jahr der Anstellung	4184.–	4344.–
Lehrabgänger im 1. Jahr nach der Lehre	3996.–	4157.–
Lehrabgänger im 2. Jahr nach der Lehre	4231.–	4391.–
Lehrabgänger im 3. Jahr nach der Lehre	4495.–	4710.–

---

...

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

...

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

#### 9.4 Lohnerhöhungen

Die effektiv ausbezahlten Monatslöhne aller ... unterstellten Arbeitnehmer werden ... in allen Kategorien generell um 90 Franken pro Monat erhöht.

Zusätzlich wird eine individuelle, leistungsabhängige Lohnerhöhung von durchschnittlich 10 Franken pro Monat entrichtet. Der Arbeitgeber legt die Verteilung fest. Die ... unterstellten Arbeitnehmer haben einen gemeinsamen Anspruch auf die Lohnerhöhung.

#### 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 ... zwischen zwei Varianten wählen:

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

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

Die Entschädigung nach Variante b) ist dann zu leisten, wenn für die 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:

- a) für die Erfüllung gesetzlicher Pflichten, sofern diese nicht ausserhalb der Arbeitszeit erfüllt werden können;
- b) für die Bekleidung eines öffentlichen Amtes, ...;
- c) für Arzt- und Zahnarztbesuch ...

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

## **Art. 12** Ferien und Feiertage

### 12.1 Ferien

Alle Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben Anspruch auf jährlich 5 Wochen Ferien (25 Arbeitstage).

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

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

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

...

### 12.2 Feiertage

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

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

## **Art. 13** Krankentaggeldversicherung

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

### 13.1 Folgende Versicherungsbedingungen müssen erfüllt sein:

- a) Beginn des Versicherungsschutzes an dem Tag, an dem der Arbeitnehmer aufgrund der Anstellung die Arbeit aufnahm oder hätte aufnehmen müssen, wobei die Arbeitnehmenden im Rahmen ihres jeweiligen Beschäftigungsgrades vorbehaltlos in die Versicherung aufgenommen werden müssen; die Versicherung kann das Inkrafttreten der Versicherung davon abhängig machen, dass die zu versichernde Person im Umfang ihres Beschäftigungsgrades arbeitsfähig ist.
- b) Leistungsdauer von 730 Tagen (inkl. Wartezeit gemäss Artikel 13.3 pro Krankheitsfall; das erneute Auftreten einer Krankheit gilt hinsichtlich der Leistungsdauer und Wartezeit als neuer Krankheitsfall, wenn der Versicherte vor erneutem Auftreten der Krankheit während 12 Monaten ununterbrochen arbeitsfähig war.

- c) Endet das Arbeitsverhältnis während eines laufenden Krankheitsfalles, bleibt der Arbeitnehmer in der Kollektivversicherung bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit oder bis zur Erschöpfung des Leistungsanspruches gemäss Buchstabe b.
- d) Entschädigung von 80 % des letzten vereinbarten Bruttolohnes (inkl. 13. Monatslohn) und unter Einschluss der gesetzlichen Kinderzulagen soweit diese nicht weiterhin ausgerichtet werden.
- e) Entrichtung des Taggeldes bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 25 % beträgt.
- f) Prämienbefreiung während der Dauer der Taggeldleistungen.
- g) Im Falle des Zusammentreffens mit Leistungen anderer Sozialversicherungen (z.B. IV-Rente) besteht Anspruch auf 90 % des letzten vereinbarten Bruttolohnes, jedoch nie mehr als der bisher ausbezahlte Nettolohn.
- h) In allen Fällen unverschuldeter Absenzen endet die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden die Arbeitnehmenden schriftlich über die Möglichkeit einer Abredeversicherung informiert, wie auch darüber, dass sie ihrer Krankenversicherung den Wegfall der Unfallversicherung durch den Arbeitgeber melden müssen. Ebenfalls werden die Arbeitnehmenden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses über die Möglichkeit des Eintritts innert 90 Tagen in die Einzelversicherung der kollektiven Taggeldversicherung informiert.

### 13.2 Versicherungswahl

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

### 13.3 Wartefrist

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

### 13.4 Prämien

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

### 13.5 Haftung und Informationspflicht des Arbeitgebers

Soweit die Versicherung die oben umschriebenen Leistungen zu erbringen hat, sind sämtliche Leistungen aus Artikel 324a OR im Krankheitsfall des Arbeitnehmers abgegolten. Der Arbeitgeber haftet nicht für Leistungsverweigerungen der Versicherung, die auf eine vom Arbeitnehmer verschuldete Verletzung von Versicherungsbedingungen zurückzuführen sind, soweit der Arbeitgeber seiner Informationspflicht nachgekommen ist. Genügen die Versicherungsbestimmungen diesen Anforderungen (Art. 13.1 Bst. a–h) nicht, haftet der Arbeitgeber für allfällige Differenzen. Er ist verpflichtet, die Arbeitnehmenden über die Versicherungsbedingungen und einen allfälligen Wechsel des Versicherers zu informieren.

### 13.6 Vertrauensärzte

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

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

## **Art. 15** Schwangerschaftsabsenzen, Mutterschaftsurlaub

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

**Art. 16** Militär-, Zivil- und Schutzdienst

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

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

...

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

**Art. 18** Überkleider

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

**Art. 19** Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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

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

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

19.1 ASA-Branchenlösung

...

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

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

#### 19.2 Pflichten des Arbeitgebers

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

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

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

#### 19.3 Pflichten des Arbeitnehmers

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

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

#### 19.4 Stellung der KOPAS

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

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

#### 19.5 Ausnahme

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



**Art. 20**           Vollzugskostenbeitrag

....

Für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages für das Maler- und Gipsergewerbe ... entrichten die Arbeitgeber an die Kosten des Vertragsvollzuges einen jährlichen Beitrag von 100 Franken und die Arbeitnehmer einen Monatsbeitrag von 6 Franken. Das Inkasso erfolgt gemeinsam mit dem Beitrag für die berufliche Weiterbildung (Gimafonds). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmern die Gimafonds-Bestätigung über den erfolgten und überwiesenen Abzug ... des Vollzugskostenbeitrages auszuhändigen.

**Art. 21**           Verbot von Akkordarbeit

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

Untergeordnete Prämien oder Entgelte sind nicht als Akkord zu betrachten.

**Art. 22**           Verbot von Schwarzarbeit

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

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

**Art. 25**           Berufliche Weiterbildung

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

## **Kaution**

### **Art. 1** Grundsatz

- 1.1 Zur Sicherung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge an den Paritätischen Fonds (Gimafonds) sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Regionalen und Zentralen Paritätischen Berufskommissionen (RPBK und ZPBK) hat jeder Betrieb vor der Arbeitsaufnahme im Geltungsbereich bei der Zentralen Paritätischen Berufskommission (ZPBK) eine Kaution in Höhe von 10 000 Franken oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen.

Die Kaution 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 Kaution 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 Kaution und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt.

- 1.2 Betriebe sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als 2000 Franken ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme zwischen 2000 Franken und 20 000 Franken pro Kalenderjahr beträgt die Kaution 5000 Franken. Überschreitet die Auftragssumme 20 000 Franken, so ist die volle Kaution in der Höhe von 10 000 Franken zu leisten. Der Betrieb hat der ZPBK den Werkvertrag vorzuweisen, sofern die Auftragssumme unter 2000 Franken liegt.
- 1.3 Auf dem Gebiet der Eidgenossenschaft muss eine Kaution nur einmal geleistet werden. Die Kaution ist an allfällige Kautionsforderungen aus anderen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen anzurechnen. Die Beweispflicht über eine bereits geleistete Kautionszahlung liegt beim Betrieb.

### **Art. 2** Verwendung

Die Kaution 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 ... Vollzugskostenbeitrages gemäss Artikel 20 GAV.

### **Art. 3**            Zugriff

Auf jegliche Form der Garantieleistung muss die 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 (Artikel 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 Vollzugskostenbeitrag nicht innerhalb der gesetzten Frist bezahlt hat.

### **Art. 4**            Verfahren

#### 4.1    Zugriff auf Kautio

Sind die Voraussetzungen gemäss Artikel 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 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 im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung, die Kautio wiederum aufzustocken.

#### 4.3    Freigabe der Kautio

Die Kautio wird freigegeben,

- a) wenn der im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung ansässige Betrieb seine Tätigkeit im Maler- und/oder Gipsergewerbe definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt hat;
- b) bei Entsendebetrieben längstens drei Monate nach Vollendung des Werkvertrages im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung;

unter den (kumulativen) Voraussetzungen, dass

- a) die Vollzugskostenbeiträge (Artikel 20 GAV) ordnungsgemäss bezahlt sind;

- b) die Paritätische Berufskommission (RPBK und/oder ZPBK) keine Verletzung von GAV-Bestimmungen feststellt.

Der Betrieb meldet der Inkassostelle die Vollendung des Werkvertrages oder eine allfällige Geschäftsaufgabe und löst so die Rückerstattung der Kaution aus.