



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

vom 11. August 2026

Der Schweizerische Bundesrat,

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

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom Januar / Februar 2026 für das Maler- und Gipsergewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die Kantone Zürich (ausgenommen Gipsergewerbe Stadt Zürich), 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 8.1.2 GAV und 8.4.3 GAV ausgenommen; ebenso von Artikel 20 GAV, sofern dessen Betriebe den kantonalen paritätischen Fonds «Fondo formazione professionale» und «Fondo applicazione» angeschlossen sind.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) gelten für alle Arbeitgeber (Betriebe und Betriebsteile) des Maler- und Gipsergewerbes. Als Betriebe und Betriebsteile des Maler- und Gipsergewerbes gelten solche, die

- a. Anstrich-, Beschichtungs- und Strukturmaterialien auftragen, Tapeten, Beläge und Gewebe aller Art aufziehen, fugenlose Wand- und Bodenbeschichtungen anbringen, Bauten und Bauteile, Einrichtungen und Gegenstände verschönern und erhalten und diese gegen Witterungs- und andere Einflüsse schützen (Malerarbeiten);

¹ SR 221.215.311

- b. Wand-, Decken- und Bodenkonstruktionen anfertigen, Verkleidungen, Isolationen und Dämmungen im klassischen Maler- und Gipsergewerbe, Innen- und Aussenputze sowie Stukkaturen anbringen, Bauten sanieren sowie Bauten und Werkstücke gegen physikalische und chemische Einflüsse und solche gefährlicher Werkstoffe schützen (Gipserarbeiten).

³ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für alle in den Betrieben und Betriebsteilen nach Absatz 2 beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Ausgenommen sind:

- a. das kaufmännische Personal;
- b. Berufsangehörige in höherer leitender Stellung, wie zum Beispiel Geschäftsführer;
- c. Lernende.

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

Art. 3

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

Art. 4

Die Bundesratsbeschlüsse vom 6. September 2022, vom 9. Mai 2025 und vom 5. März 2026⁴ über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Maler- und Gipsergewerbe werden aufgehoben.

² SR **823.20**

³ EntsV, SR **823.201**

⁴ BBl **2022** 2167; **2025** 1536; **2026** 580

Art. 5

Dieser Beschluss tritt am 1. September 2026 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2029.

11. August 2026

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Vizepräsident: Ignazio Cassis

Der Bundeskanzler: Viktor Rossi

Gesamtarbeitsvertrag für das Maler- und Gipsergewerbe

abgeschlossen im Januar / Februar 2026

zwischen dem Schweizerischen Maler- und Gipserunternehmerverband (SMGV)
einerseits

und

der Gewerkschaft Unia und der Gewerkschaft Syna
anderseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 6 Paritätische Berufskommissionen im Maler- und Gipsergewerbe

6.1 Zentrale Paritätische Berufskommission (ZPBK)

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

6.2 Regionale Paritätische Berufskommission (RPBK)

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 anderseits über Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen beurteilen.

Die ZPBK und die RPBK 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 Arbeitgeber oder Arbeitnehmer innert 20 Tagen seit Mitteilung mit einem schriftlich begründeten Gesuch an die ZPBK gelangen und schriftliche Anträge stellen.

Die ZPBK ist zuständig für die gerichtliche Durchsetzung des Anspruches auf den Vollzugsbeitrag und der Ansprüche der RPBK.

6.4 Kontrollen

Damit die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages kontrolliert werden kann, sind über alle lohnrelevanten Bestimmungen Aufzeichnungen (Arbeitszeitkontrolle gemäss Artikel 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 Artikel 8.9 GAV führt, wird mit einer Konventionalstrafe bis 50 000 Franken wie folgt belegt:

– Betriebe mit 1–2 Arbeitnehmern:	bis Fr. 3 000.–
– Betriebe mit 3–6 Arbeitnehmern:	bis Fr. 6 000.–

- Betriebe mit 7–10 Arbeitnehmern: bis Fr. 12 000.–
- Betriebe mit 11–15 Arbeitnehmern: bis Fr. 20 000.–
- Betriebe mit 16–20 Arbeitnehmern: bis Fr. 35 000.–
- Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern: bis Fr. 50 000.–

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

2. Wer die Geschäftsunterlagen gemäss Artikel 6.4, Absatz 1 GAV nicht während 5 Jahren aufbewahrt, wird mit einer Konventionalstrafe bis zu 50 000 Franken 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 100 000 Franken belegt.
4. Wer die Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz gemäss Artikel 19 GAV missachtet, wird wie folgt sanktioniert:
 - Betriebe mit 1 Arbeitnehmer: bis Fr. 1 000.–
 - Betriebe mit 2–5 Arbeitnehmern: bis Fr. 2 000.–
 - Betriebe mit 6–10 Arbeitnehmern: bis Fr. 3 000.–
 - Betriebe mit 11–20 Arbeitnehmern: bis Fr. 4 000.–
 - Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern: bis Fr. 5 000.–
5. Bei Verletzung des Akkord- bzw. Schwarzarbeitsverbotes gemäss Artikel 21 bzw. Artikel 22 GAV gelten pro Arbeitsstelle für den Arbeitgeber respektive Arbeitnehmer eine maximale Konventionalstrafe von 50 000 Franken bzw. 25 000 Franken.
6. Bei Verletzung der Meldepflicht von Samstagarbeit gemäss Artikel 8.1.2 GAV gilt für den Arbeitgeber pro Arbeitnehmer mit einem Meldeverstoss eine Konventionalstrafe bis 2 500 Franken.
7. Wer die Kaution gemäss der Bestimmung von Artikel 1 im Anhang trotz erfolgter Mahnung nicht oder nicht ordnungsgemäss leistet, wird mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kaution 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 [...] auferlegen.

Art. 7 Anstellung und Kündigung**7.1** Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt spätestens mit dem vereinbarten Stellenantritt.

7.2 Teilzeitbeschäftigte

Die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer sind dem Gesamtarbeitsvertrag vollumfänglich unterstellt und haben im Verhältnis zur vereinbarten und geleisteten Arbeitszeit 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 Kalendermonates |
| – ab 7. Dienstjahr | 2 Monate, auf Ende eines Kalendermonates |
| – ab vollendetem 10. Dienstjahr | 3 Monate, auf Ende eines Kalendermonats |

7.3.2 Kündigungsschutz

Sind 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:

- [...]
- ab dem 6. Dienstjahr oder nach vollendetem 45. Lebensjahr solange der Arbeitgeber lohnfortzahlungspflichtig gemäss Artikel 13.3 GAV ist oder 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.

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 Werktagen (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 Artikel 6.5 lit. b Ziffer 6 GAV auferlegt werden.

8.2 Normalarbeitszeiten

Die durchschnittliche produktive Normalarbeitszeit beträgt pro Tag 8 Stunden.

Die durchschnittliche produktive Normalarbeitszeit beträgt pro Woche 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 Artikel 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. Artikel 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 ausbezahlen, 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)	Betriebskontingent pro Kalenderjahr Maximale Anzahl Samstage ohne Lohnzuschlag (25 %) pro Betrieb	Arbeitnehmerkontingent pro Kalenderjahr: Maximale Anzahl Samstage ohne Lohnzuschlag (25 %) pro Arbeitnehmer
1	3	3
2– 5	4	3
6–10	5	3
11– 20	6	3

Betriebsgrösse (Anzahl Arbeitnehmer)	Betriebskontingent pro Kalenderjahr Maximale Anzahl Samstage ohne Lohnzuschlag (25 %) pro Betrieb	Arbeitsnehmerkontingent pro Kalenderjahr: Maximale Anzahl Samstage ohne Lohnzuschlag (25 %) pro Arbeitnehmer
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 Samstagsarbeit ein Lohnzuschlag von 25 % geschuldet.

Der Lohnzuschlag von 25 % muss zuzüglich des Anteils 13. Monatslohn mit dem Lohn des Folgemonates 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 Arbeitszeitkontrolle 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 und Urlaub des anderen Elternteils gemäss Artikel 11 GAV
- Ferien gemäss Artikel 12.1 GAV
- Feiertage gemäss Artikel 12.2 GAV
- Krankheit gemäss Artikel 13 GAV
- Unfall gemäss Artikel 14 GAV
- Schwangerschaftsabsenzen und Mutterschaft gemäss Artikel 15 GAV
- Militär-, Zivil- und Schutzdienst, Orientierungstag und Rekrutierungstage gemäss Artikel 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 Artikel 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 Lohn Guthaben 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.

8.9 Arbeitszeitkontrolle

Über die Arbeitsstunden und die Reisezeit [...] 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 Artikel 6.5 Buchstabe b Ziffer 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 [...] 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 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 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 Artikel 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 Artikel 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 nachfolgende Mindestlöhne (brutto in Fr.) bezahlt werden. Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern berechnet sich der Mindestlohn prozentual zum Beschäftigungsgrad.

Lohnkategorie	Maler Fr.	Gipser Fr.
V Vorarbeiter	5744.–	5956.–
Q Baustellenleiter	5300.–	
A Gelernte Berufsarbeiter ab 3 Jahren Berufserfahrung	5051.–	5267.–
B Berufsarbeiter	4667.–	4841.–
C Hilfsarbeiter	4429.–	4590.–
D Branchenfremder	4147.–	4258.–
Lehrabgänger EFZ im 1. Jahr nach der Lehre	4351.–	4513.–

Lohnkategorie	Maler Fr.	Gipser Fr.
Lehrabgänger EFZ im 2. Jahr nach der Lehre	4586.–	4747.–
Lehrabgänger EFZ im 3. Jahr nach der Lehre	4850.–	5066.–
Lehrabgänger EBA im 1. Jahr nach der Lehre	4004.–	4147.–
Lehrabgänger EBA im 2. Jahr nach der Lehre	4226.–	4382.–
Lehrabgänger EBA im 3. Jahr nach der Lehre	4446.–	4612.–

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

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

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:

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

Bei der monatlichen Pauschalentschädigung nach Variante a. können Absenzen (ausgenommen Ferien- und Feiertage) mit 14.20 Franken 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 70 Rappen pro Kilometer. Mit dem Motorrad beträgt die Entschädigung 45 Rappen 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 Vaterschaftsurlaub bei Geburt eines eigenen Kindes (Urlaub des anderen Elternteils). Der Bezug desurlaubes des anderen Elternteils richtet sich nach Artikel 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, 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 den vom Arbeitgeber zu leistenden Lohn anzurechnen, sofern es sich nicht um reine Spesenentschädigungen handelt.

Art. 12 Ferien und Feiertage

12.1 Ferien

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

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

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

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

[...]

12.2 Feiertage

Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalles für höchstens 9 Feiertage pro Kalenderjahr (einschliesslich des eidgenössischen Bundesfeiertages am 1. August), sofern diese auf einen Arbeitstag (Montag bis Freitag) fallen.

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

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

Art. 13 Krankentaggeldversicherung

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

13.1. Folgende Versicherungsbedingungen müssen erfüllt sein:

- a) Beginn des Versicherungsschutzes an dem Tag, an dem der Arbeitnehmer aufgrund der Anstellung die Arbeit aufnahm oder hätte aufnehmen müssen, wobei die Arbeitnehmer im Rahmen ihres jeweiligen Beschäftigungsgrades vorbehaltlos in die Versicherung aufgenommen werden

müssen; die Versicherung kann das Inkrafttreten der Versicherung davon abhängig machen, dass die zu versichernde Person im Umfang ihres Beschäftigungsgrades arbeitsfähig ist.

- b) Leistungsdauer von 730 Tagen (inkl. 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 Buchstabe *b*.
Bei befristeten Arbeitsverhältnissen bis zu 3 Monaten und bei einer Kündigung während der Probezeit endet der Versicherungsanspruch mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- d) Entschädigung von 80 % des letzten vereinbarten Bruttolohnes (inkl. 13. Monatslohn) und unter Einschluss der gesetzlichen Familienzulagen soweit diese nicht weiterhin ausgerichtet werden.
- e) Entrichtung des Taggeldes bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 25 % beträgt.
- f) Prämienbefreiung während der Dauer der Taggeldleistungen.
- g) Im Falle des Zusammentreffens mit Leistungen von Sozialversicherungen (z.B. IV-Rente) besteht ein Anspruch auf 90 % des letzten vereinbarten Bruttolohns (inkl. 13. Monatslohn), jedoch nie mehr als der bisher ausbezahlte Nettolohn.
- h) In allen Fällen unverschuldeter Absenzen endet die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden die Arbeitnehmer schriftlich über die Möglichkeit einer Abredeversicherung informiert, wie auch darüber, dass sie ihrer Krankenversicherung den Wegfall der Unfallversicherung durch den Arbeitgeber melden müssen. Ebenfalls werden die Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses über die Möglichkeit des Eintritts innert 90 Tagen in die Einzelversicherung der kollektiven Taggeldversicherung informiert.

13.2. Versicherungswahl

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

13.3 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 Artikel 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 Artikel 324a OR. Der Arbeitgeber haftet nicht für Leistungsverweigerungen der Versicherung, die auf eine vom Arbeitnehmer verschuldete Verletzung von Versicherungsbedingungen zurückzuführen sind, soweit der Arbeitgeber seiner Informationspflicht nachgekommen ist. Genügen die Versicherungsbestimmungen diesen Anforderungen nicht, haftet der Arbeitgeber für allfällige Differenzen. Er ist verpflichtet, die Arbeitnehmer über die Versicherungsbedingungen und einen allfälligen Wechsel des Versicherers zu informieren.

13.6 Vertrauensärzte

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

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

Art. 15 Schwangerschaftsabsenzen, Mutterschaftsurlaub

15.1 Im Falle einer Schwangerschaft hat die Arbeitnehmerin 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. [...]

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 Prozent des bisherigen Lohnes bezahlt werden. Der Mutterschaftsurlaub ist 2 Wochen vor dem errechneten Geburts-

termin anzutreten. 14 Wochen des Mutterschaftsurlaubes sind nach der Niederkunft zu beziehen. [...]

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 Artikel 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 Abverdienen	100 %	100 %
Während der restlichen Dienstzeit 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 Berufskleider

Den im überjährigen 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 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 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 Artikel 19.2 GAV verstossen, wird eine Konventionalstrafe gemäss Artikel 6.5 Buchstabe *b* Ziffer 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 Artikeln 19.1 bis 19.4 ausgenommen.

Art. 20 Vollzugs- sowie Aus- und Weiterbildungsbeiträge

[...]

Für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages für das Maler- und Gipsergewerbe [...] entrichten die Arbeitgeber an die Kosten des Vertragsvollzuges einen Monatsbeitrag von 10 Franken und zusätzlich einen Monatsbeitrag von 5 Franken pro Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmer entrichten einen Monatsbetrag von 10 Franken.

[...] 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 Entlohnung 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 für Dritte untersagt (Schwarzarbeit). [...]

Will ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer eine Nebenbeschäftigung ausüben, so muss er den Arbeitgeber vorgängig über den Beschäftigungsgrad und die zu leisten-

den 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 Teilzeitarbeit).

Art. 23 Gleichstellung und Diskriminierungsverbot

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

Art. 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.

Kaution

Art. 1 Grundsatz

- 1.1 Zur Sicherung der Vollzugs- sowie Aus- und Weiterbildungsbeiträge sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Regionalen und Zentralen Paritätischen Kommission für das Maler- und Gipsergewerbe (RPBK und ZPBK) hat jeder Arbeitgeber, der Arbeiten im Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages für das Maler- und Gipsergewerbe ausführt, vor der Arbeitsaufnahme zu Gunsten der ZPBK eine Kaution in der Höhe bis zu 10 000 Franken oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen.
- 1.2 Die Kaution kann in bar oder durch eine unwiderrufliche Garantie einer der FINMA unterstellten Bank oder einer der FINMA unterstellten Versicherung erbracht werden. Mit der Bank oder der Versicherung ist die Bezugsberechtigung zu Gunsten der ZPBK zu regeln und deren Verwendungszweck zu bestimmen. Die in bar hinterlegte Kaution wird von der ZPBK auf einem Sperrkonto angelegt. Die ZPBK ist berechtigt, bei der Freigabe der Kaution (Saldierung) Bankgebühren weiter zu verrechnen und vorab in Abzug bringen zu lassen.

Art. 2 Höhe der Kaution

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

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

Art. 3 Anrechenbarkeit

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

Art. 4 Verwendung der Kautionsleistung

Die Kautionsleistung 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 Artikel 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. 6.3 GAV) eröffnet wurde und er

1. auf das Rechtsmittel (Rekurs) verzichtet und innerhalb der gesetzten Frist die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten nicht auf das Konto der RPBK überwiesen hat, *oder*
2. nach Beurteilung des Rechtsmittels (Rekurs) den Entscheid der ZPBK nicht akzeptiert bzw. innerhalb der von der ZPBK gesetzten Zahlungsfrist die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten nicht auf das Konto der ZPBK überwiesen hat, *oder*
3. auf schriftliche Abmahnung hin den Vollzugs- sowie Aus- und Weiterbildungsbeitrag gestützt auf Artikel 20 GAV nicht innerhalb der gesetzten Frist bezahlt hat.

- 5.2 Sind die Voraussetzungen gemäss Artikel 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 Kaution nach erfolgtem Zugriff

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

Art. 7 Freigabe der Kaution

Arbeitgeber, welche eine Kaution gestellt haben, können in den folgenden Fällen bei der ZPBK schriftlich Antrag auf Freigabe dieser Kaution 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 Entscheidungsbetrieb 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 Kaution

Leistet ein Arbeitgeber trotz erfolgter Mahnung die Kaution nicht, so wird dieser Verstoß gemäss Artikel 6.5 Buchstabe b Ziffer 7 GAV mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kaution und der Erhebung von Bearbeitungskosten geahndet. Die Bezahlung der Konventionalstrafe befreit den Arbeitgeber nicht von seiner Pflicht, eine Kaution zu stellen.

Art. 9 Kautionsbewirtschaftung

Die ZPBK kann die Bewirtschaftung der Kaution 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.