

# **GESAMTARBEITSVERTRAG**

**2012 – 2015**

**für das Maler- und Gipsergewerbe**

**Gültig ab 1. April 2012**

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite</b>
Präambel	3
<b>A. Geltungsbereich</b>	
Art. 1 Geltungsbereich	3
<b>B. Schuldrechtliche Bestimmungen</b>	
Art. 2 Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages	4
Art. 3 Friedenspflicht	5
Art. 4 Allgemeinverbindlicherklärung	5
Art. 5 Dauer des Gesamtarbeitsvertrages und Kündigung	5
Art. 6 Berufskommissionen im Maler - und Gipsergewerbe	5
<b>C. Normative Bestimmungen</b>	
Art. 7 Anstellung und Kündigung	8
Art. 8 Arbeitszeit	10
Art. 9 Löhne	12
Art. 10 Auslagenersatz	14
Art. 11 Lohn bei Absenzen	15
Art. 12 Ferien und Feiertage	16
Art. 13 Krankentaggeldversicherung	16
Art. 14 Unfallversicherung, Suva-Karenztag	18
Art. 15 Schwangerschaftsabsenzen, Mutterschaftsurlaub	19
Art. 16 Militär-, Zivil-, und Schutzdienste	19
Art. 17 Lohnzahlung bei Todesfall	20
Art. 18 Überkleider	20
Art. 19 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	20
Art. 20 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag	21
Art. 21 Verbot von Akkordarbeit	22
Art. 22 Verbot von Schwarzarbeit	22
Art. 23 Gleichstellung und Diskriminierungsverbot	22
<b>D. Schlussbestimmungen</b>	
Art. 24 Sozialinstitutionen beim vertragslosen Zustand	22
Art. 25 Berufe und Berufsarbeiten des Maler- und Gipsergewerbes	22
Art. 26 Berufliche Weiterbildung	23
<b>Anhang: Kautions</b>	
Art. 1 Grundsatz	24
Art. 2 Höhe der Kautions	24
Art. 3 Anrechenbarkeit	24
Art. 4 Verwendung der Kautions	24
Art. 5 Inanspruchnahme der Kautions	25
Art. 6 Aufstocken der Kautions nach erfolgtem Zugriff	25

Art. 7	Freigabe der Kaution	25
Art. 8	Sanktion bei Nichtleistung der Kaution	26
Art. 9	Kautionsbewirtschaftung	26
Art. 10	Gerichtsstand	26

## **Alphabetisches Sachwortregister**

....

## **Protokollvereinbarung**

Lehrlinge	...
-----------	-----

## **Allgemeines**

Vertragschliessende Parteien	...
Zentrale Paritätische Berufskommission ZPBK/Berufsregister BR	...
Gimafonds	...

## **Beilage**

Vertragsunterzeichnung als Einzelvertragspartner
--

Zwischen nachstehenden Verbänden,

**Schweizerischer Maler- und Gipserunternehmerverband (SMGV)**

einerseits,

**Gewerkschaft Unia,**

**Gewerkschaft Syna**

anderseits

wurde nachstehender

**G e s a m t a r b e i t s v e r t r a g ( G A V )**

abgeschlossen:

## **Präambel**

Die vertragschliessenden Parteien werden inskünftig die ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen (nachfolgend 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.

## **A. Geltungsbereich**

### **Art. 1 Geltungsbereich**

#### **1.1. Räumlicher Geltungsbereich**

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für das Maler- und Gipsergewerbe der Kantone Zürich (ausgenommen Gipser Zürich-Stadt), Bern, Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden, Glarus, Zug, Solothurn, Schaffhausen, Appenzell AR, Appenzell IR, St. Gallen, Graubünden, Aargau, Thurgau, Jura, sowie für das Malergewerbe im Kanton Tessin. Der Kanton Tessin ist von Art. 20 GAV ausgenommen.

#### **1.2. Betrieblicher und beruflicher Geltungsbereich**

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für alle Betriebe und Betriebsteile sowie Liegenschaftsverwaltungen mit eigenen Maler- oder Gipserabteilungen, die

Maler- und Gipserarbeiten ausführen oder ausführen lassen und zum Berufsbild des Malers oder Gipsers gehören. Als Maler- und Gipserarbeiten gelten alle in Art. 25 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 Lehrlinge.

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. Bezuglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen sind die paritätischen Kommissionen des GAV zuständig.

## **B. Schuldrechtliche Bestimmungen**

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

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

#### **2.1. Gemeinsame Durchsetzung**

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

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

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 2012 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2015. Die Kündigungsfrist beträgt einen Monat. Erfolgt keine Kündigung, so gilt er jeweils für ein weiteres Jahr.

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

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

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

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

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

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

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

### **6.3. Kompetenzen der Berufskommissionen**

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

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 (lit. a);

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

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

Die Durchsetzung des Anspruches auf den Berufs- und Vollzugskostenbeitrag 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 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 vorzulegen.

#### **6.5. Konventionalstrafen**

Sowohl ZPBK als auch RPBK können Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen, die innert Monatsfrist seit Zustellung des Entscheides zu überweisen ist.

- a) Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden. Sie kann im Einzelfall höher sein als die Summe der den Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen.
- b) Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:
  1. Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
  2. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Akkord- und Schwarzarbeitsverbo-

- tes sowie der Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz;
3. Umstand, ob ein durch die Vertragsparteien in Verzug gesetzter fehlbarer Arbeitgeber oder Arbeitnehmer ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllten;
  4. einmalige oder mehrmalige 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 machen bzw. damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen;
- c) Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch gemäss Art. 8.9. GAV führt, wird mit einer Konventionalstrafe von CHF 8000.00 belegt. Wird eine Arbeitszeitkontrolle geführt, welche zwar nachvollziehbar ist, aber nicht allen Bedingungen des Gesamtarbeitsvertrages entspricht, kann die Konventionalstrafe angemessen herabgesetzt werden.
- d) Wer die Geschäftsunterlagen gemäss Art. 6.4. Abs. 1 GAV nicht während 5 Jahren aufbewahrt, wird mit einer Konventionalstrafe bis zu CHF 8000.00 belegt.
- e) Wer anlässlich einer Kontrolle die dafür erforderlichen und vorab vom beauftragten Kontrollorgan schriftlich verlangten Unterlagen gemäss Art. 6.4. Abs. 1 GAV nicht vorlegt und somit eine ordnungsgemässe Kontrolle verunmöglicht, wird mit einer Konventionalstrafe von mindestens CHF 8000.00 belegt.
- f) Wer die Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz gemäss Art. 19 GAV missachtet, wird wie folgt sanktioniert:
- |   |             |
|---|-------------|
| - Betriebe mit 1 Arbeitnehmer:            | CHF 500.00  |
| - Betriebe mit 2-5 Arbeitnehmern:         | CHF 1000.00 |
| - Betriebe mit 6-10 Arbeitnehmern:        | CHF 1500.00 |
| - Betriebe mit 11-20 Arbeitnehmern:       | CHF 2000.00 |
| - Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern: | CHF 2500.00 |
- g) 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 50000.00 bzw. CHF 25000.00.

- h) Wer die Kaution gemäss der Bestimmung von Art. 1 im Anhang 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 verletzten, mit der Konventionalstrafe die Kontrollkosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens ZPBK und RPBK) auferlegen.

## **6.7. Verfahrenskosten**

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

## **6.8. Berufsregister (BR)**

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

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

# **C. Normative Bestimmungen**

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

### **7.1. Beginn des Arbeitsverhältnisses**

Das Arbeitsverhältnis beginnt spätestens mit dem vereinbarten Stellenantritt.

### **7.2. Teilzeitbeschäftigte**

Die teilzeitbeschäftigte 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 Jahresbruttosollstunden gemäss Art. 8.3. GAV schriftlich festzulegen.

### **7.3. Kündigung**

#### **7.3.1. Kündigungsfristen**

Für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten folgende Kündigungsfristen:

- während der Probezeit von 2 Monaten	1 Woche, auf Ende einer Kalenderwoche
- im unterjährigen Arbeitsverhältnis	2 Wochen, auf Ende einer Kalenderwoche
- im überjährigen Arbeitsverhältnis	1 Monat, auf Ende eines 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 Taggeldleistungen ausbezahlt werden. Hat die Arbeitsunfähigkeit mehr als ein Jahr gedauert und ist die Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit gemäss Anstellungsvertrag medizinisch unwahrscheinlich, so kann das Arbeitsverhältnis auf das Ende der Taggeldleistungen mit einer Vorankündigungsfrist von mindestens einem Monat aufgelöst werden.

Ist die Kündigung nach Abs. 1 zulässig und ist der erkrankte 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. Grundsatz**

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

### **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 Material laden und -entladen, die zu entschädigende Reisezeit, das Verschieben von einer Baustelle zur anderen, alle Vorbereitungs-, Abschluss- und Reinigungsarbeiten auf der Baustelle oder im Magazin. Das Umkleiden und die Pausen gehören nicht zur produktiven Arbeitszeit.

### **8.3. Höchstarbeitszeit**

- Wöchentliche Höchstarbeitszeit  
Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 48 Stunden.
- Jährliche Höchstarbeitszeit  
Die jährliche Höchstarbeitszeit beträgt für das Jahr 2012 brutto 2088 Stunden; Berechnungsgrundlage: 261 Arbeitstage x 8 Stunden.

## **8.4. Zuschläge und Ausgleich von Mehrstunden**

### **8.4.1. Zuschläge für Überstunden, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit**

Angeordnete Überstunden und die Überstundenzuschläge sind grundsätzlich mit Freizeit auszugleichen.

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

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

### **8.4.2. Ausgleich von Mehrstunden**

Werden am Ende eines Kalenderjahres die Jahresbruttosollstunden (2088) 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 ist ein vom Arbeitnehmer schriftlich begründetes und vom Arbeitgeber unterzeichnetes Gesuch an die zuständige RPBK zu stellen.

Werden die Mehrstunden nicht mit Freizeit gleicher Dauer kompensiert, so sind sie bis spätestens Ende April des Folgejahres in jedem Fall mit einem Lohnzuschlag von 25% auszubezahlen.

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% ausbezahlt werden.

### **8.5. Berechnung von Lohnersatzleistungen**

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

### **8.6. Absenzen**

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

- Ferien gemäss Art. 12.1. GAV
- Feiertage gemäss Art. 12.2. GAV
- gesetzliche Ruhetage, soweit lohnzahlungspflichtig
- unumgängliche Absenzen und Kurzabsenzen gemäss Art. 11 GAV
- Militär-, Beförderungs- und Zivilschutzdienst gemäss Art. 16 GAV
- Unfall gemäss Art. 14 GAV
- Krankheit gemäss Art. 13 GAV
- Schwangerschaftsabsenzen und Mutterschaft gemäss Art. 15 GAV
- Kurzarbeit und Schlechtwetterausfälle
- andere betrieblich festgelegte Stunden oder Tage.

### **8.7. Fehlstunden**

Als vom Arbeitnehmer verursachte Fehlstunden gelten alle Absenzen, welche nicht in Art. 8.6. 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 Bruttosollstunden nicht, weil sich der Arbeitgeber in Annahmeverzug befindet, dürfen solche Fehlstunden dem Arbeitnehmer nicht abgezogen werden.

### **8.8. Reisezeit**

Beträgt die tägliche Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zu der Werkstatt auf die Arbeitsstelle 30 Minuten oder weniger, so wird diese Reisezeit nicht entschädigt.

Übersteigt die tägliche Reisezeit 30 Minuten, so ist die übersteigende Mehrzeit zu vergüten.

### **8.9. Arbeitszeitkontrolle**

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

Betrieben, welche gegen diese Auflagen verstossen, wird eine Konventionalstrafe gemäss Art. 6.5. lit. c 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 Vorarbeiterorschule SMGV oder eine gleichwertige Ausbildung im EU-Raum mit Erfolg absolviert haben und die vom Arbeitgeber als solche anerkannt und eingesetzt sind. Bisher vom Arbeitgeber eingesetzte Vorarbeiter behalten ihren Status.

#### *Kategorie A – Gelernte Berufsarbeiter*

Als gelernte Berufsarbeiter gelten alle Arbeitnehmer des Maler- und Gipsergewerbes mit Lehrabschluss als Maler oder Gipser gemäss Art. 38 des Bundesgesetzes über die Berufsbildung (SR 412.10); im Weiteren alle Arbeitnehmer mit gleichwertiger Qualifikation, die selbständig Berufsarbeiten gemäss Art. 25 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. 25 GAV ausführen, aber den Anforderungen des gelernten Berufsarbeiters nicht genügen.

### *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. Entlohnung im Monatslohn**

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

## **9.3. Sockellöhne (Mindestlöhne)**

Aufgrund der vorgenommenen Einstufung müssen per 1. April 2012 folgende Mindestlöhne (in CHF) bezahlt werden:

<b>Lohnkategorie</b>	<b>Maler</b>	<b>Gipser</b>
V Vorarbeiter	5473.00	5684.00
A Gelernter Berufsarbeiter ab 3 Jahren Berufserfahrung	4780.00	4995.00
B Berufsarbeiter	4421.00	4594.00
C Hilfsarbeiter	4233.00	4393.00
D Branchenfremder	3951.00	4061.00
Lehrabgänger im 1. Jahr nach der Lehre	4045.00	4206.00
Lehrabgänger im 2. Jahr nach der Lehre	4280.00	4440.00
Lehrabgänger im 3. Jahr nach der Lehre	4544.00	4759.00

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

Die effektiven Monatslöhne (Bruttolohn=Lohn vor Abzügen) aller dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer werden per 1. April 2012 in allen Kategorien generell um CHF 85.00 pro Monat erhöht.

#### **9.4.1. Automatischer Teuerungsausgleich**

In den Zwischenjahren (2013 und 2014) wird die effektive Teuerung bis maximal 2% automatisch ausgeglichen. Als Berechnungsgrundlage für den generellen Teuerungsausgleich gilt der Indexstand (Art. 9.5. GAV) sowie ein Berechnungslohn von CHF 5158.00 für Maler bzw. CHF 5341.00 für Gipser. Ist die Teuerung höher als 2%, so wird über den Ausgleich verhandelt.

Die Sockellöhne gemäss Art. 9.3. GAV (inklusive Lehrabgänger) werden in den Zwischenjahren (2013 und 2014) um die Hälfte der effektiven Teuerung (bis maximal 2%) angehoben. Ist die effektive Teuerung höher als 2%, so wird über die Anpassung der Sockellöhne verhandelt.

#### **9.5. Indexausgleich**

Mit der Lohnerhöhung gemäss Art. 9.4. GAV ist die Teuerung bis Ende November 2011 (99.4 Punkte [Basis Dezember 2010]) ausgeglichen.

#### **9.6. 13. Monatslohn**

Den Arbeitnehmern wird am 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 Arbeitnehmern für die Dauer des Gesamtarbeitsvertrages zwischen zwei Varianten wählen:

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

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

Die Entschädigung nach Variante b) ist dann zu leisten, wenn für die Arbeitnehmer bei auswärtiger Arbeit die Rückkehr für das Mittagessen zum nor-

malen Verköstigungsort (Firmsitz) 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 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 0.60 pro Kilometer. Mit Motorrad beträgt die Entschädigung CHF 0.35.

## **Art. 11 Lohn bei Absenzen**

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf folgende zum vollen Lohn bezahlte Freitage:

- |         |  |
|---------|--|
| 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.  |
| 1 Tag   | bei Geburt eines eigenen Kindes.   |
| 2 Tage  | beim Tode von Geschwistern und Schwiegereltern des Arbeitnehmers.  |
| 3 Tage  | beim Tode des Ehe- oder Lebenspartners, Kindern und Eltern des Arbeitnehmers.  |
| 1/2 Tag | für die Teilnahme an der militärischen Ausrüstungsinspektion, sofern er am übrigen Halbtag arbeitet, soweit ihm dies möglich ist.  |

Für folgende Kurzabsenzen wird der Lohnausfall für eine beschränkte Zeit vergütet:

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

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 Arbeitnehmer. 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. Wartefrist gemäss Art.13.3. GAV) 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 so weit 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 auszahlte Nettolohn.
- h) In allen Fällen unverschuldeten 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. 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 versicherten Lohnes gemäss Art. 13.1. lit. d GAV zu bezahlen. Davon ausgenommen ist der erste Krankheitstag, sofern der Arbeitnehmer weniger als 4 Jahre im gleichen Betrieb beschäftigt ist.

### **13.4. Prämien**

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

### **13.5. Haftung und Informationspflicht des Arbeitgebers**

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

### **13.6. Vertrauensärzte**

Die Vertragsparteien unterstützen den Bezug 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-Karenztag**

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

## **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 „Mutterschutz“ des SMGV verwiesen.

### **15.2.**

Bei ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaftskomplikationen erfolgt die Lohnfortzahlung wie bei Krankheit. Es gelten die entsprechenden Versicherungsbestimmungen der kollektiven Krankentaggeldversicherung.

### **15.3.**

Der Mutterschaftsurlaub beträgt bei 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 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:

	<b>Ledige</b>	<b>Ledige mit Unterstützungs- pflicht und Verhei- ratete</b>
während der Rekrutenschule als Rekrut	80%	100%
während Kaderschulen und Abverdielen	100%	100%
während anderer Militär-, Zi- vil- oder Schutzdienstleistun- gen	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 Überkleider**

Den im überjährigen Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmern sind pro Jahr vom Arbeitgeber 2 Überkleider zu entschädigen.

### **Art. 19 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

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

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

Die Vertragsparteien ernennen eine paritätisch zusammengesetzte „Kommission für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ (KAGA), die sich mit einschlägigen Sachfragen auseinandersetzt und geeignete Massnahmen empfiehlt oder anordnet, welche den Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit fördern.

#### **19.1. ASA-Branchenlösung**

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

Die von der KAGA erarbeitete und von der EKAS am 15. Oktober 1999 genehmigte Branchenlösung „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Maler- und Gipsergewerbe“ (ASA-Branchenlösung) ist auf alle Betriebe gemäss Art. 1 GAV anwendbar. Die ASA-Branchenlösung tritt an Stelle der gesetzlichen Regelung über die Bezugspflicht im Sinne des Art. 11b Abs. 1 VUV und der Ziffer 2.5 der Richtlinie Nr. 6508.

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

### **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 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 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 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag**

Die Bestimmungen über den Berufs- und Vollzugskostenbeitrag sind in einer besonderen gesamtarbeitsvertraglichen Vereinbarung geregelt.

Für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages für das Maler- und Gipsergewerbe im Sinne von Art. 357a OR und des Bundesgesetzes über die Allge-

meinverbindlicherklärung entrichten die Arbeitgeber an die Kosten des Vertragsvollzuges einen jährlichen Beitrag von CHF 100.00 und die Arbeitnehmer einen Monatsbeitrag von CHF 6.00. Das Inkasso erfolgt gemeinsam mit dem Beitrag für die berufliche Weiterbildung (Gimafonds). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmern die Gimafonds-Bestätigung über den erfolgten und überwiesenen Abzug des Berufsbeitrages und des Vollzugskostenbeitrages auszuhändigen.

#### **Art. 21 Verbot von Akkordarbeit**

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

Untergeordnete Prämien oder Entgelte sind nicht als Akkord zu betrachten.

#### **Art. 22 Verbot von Schwarzarbeit**

Den Arbeitnehmern ist jegliche Berufsarbeid gemäss Art. 25 GAV für Dritte untersagt (Schwarzarbeit). Arbeitnehmer, die gegen dieses Verbot verstossen, können fristlos entlassen werden.

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

#### **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 Sozialinstitutionen beim vertragslosen Zustand**

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

#### **Art. 25 Berufe und Berufsarbeiten des Maler- und Gipsergewerbes**

##### **25.1. Malergewerbe**

Zum Malergewerbe gehören die Berufe:

Maler, Kundenmaler, Dekorationsmaler, Restaurator, Bauernmaler, Tapetizer (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.

## **25.2. Gipsergewerbe**

Zum Gipsergewerbe gehören die Berufe:

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

Zu den Berufsarbeiten des Gipsers gehören: Wand-, Decken- und Bodenkonstruktionen, Verkleidungen, Isolationen aller Art, Innen- und Außenputze und Stukkaturen, Sanieren von Bauten und Schützen von Bauteilen sowie von Werkstücken gegen physikalische und chemische Einflüsse und solche gefährlicher Werkstoffe.

## **Art. 26 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.

## **Anhang: Kautions**

### **Art. 1 Grundsatz**

#### **1.1.**

Zur Sicherung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge 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 Kautions in der Höhe bis zu CHF 10000.00 oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen.

#### **1.2.**

Die Kautions 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 Kautions 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 Kautions und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt.

### **Art. 2 Höhe der Kautions**

Arbeitgeber sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als CHF 2000.00 ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme ab CHF 2000.00 bis CHF 20000.00 pro Kalenderjahr beträgt die Kautions CHF 5000.00. Überschreitet die Auftragssumme CHF 20000.00 pro Kalenderjahr, so ist die volle Kautions in der Höhe von CHF 10000.00 zu leisten. Der Betrieb hat der ZPBK den Werkvertrag vorzuweisen, sofern die Auftragssumme weniger als CHF 2000.00 beträgt.

Auftragssumme ab	Auftragssumme bis	Kautionshöhe
	CHF 2000.00	Keine Kautionspflicht
CHF 2000.00	CHF 20000.00	CHF 5000.00
CHF 20000.00		CHF 10000.00

### **Art. 3 Anrechenbarkeit**

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

### **Art. 4 Verwendung der Kautions**

Die Kautions 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 Berufs- und Vollzugskostenbeitrages gemäss Art. 20 GAV.

## **Art. 5 Inanspruchnahme der Kaution**

### **5.1.**

Auf jegliche Form der Kautionsleistung muss die ZPBK innert 15 Kalender-tagen 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 Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeitrag gestützt auf Art. 20 GAV nicht innerhalb der gesetzten Frist bezahlt hat.

### **5.2.**

Sind die Voraussetzungen gemäss Art. 5.1. GAV erfüllt, so ist die ZPBK ohne Weiteres berechtigt, bei der zuständigen Stelle (Bank/Versicherung) die anteilmässige oder vollumfängliche Auszahlung der Kaution (je nach Höhe der Konventionalstrafe sowie der Kontroll- und Verfahrenskosten und/oder der Höhe des geschuldeten Berufs- und Vollzugskostenbeitrages) oder die entsprechende Verrechnung mit der Barkaution zu verlangen.

## **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 Entsendebetrieb 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, Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeiträge 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 Art. 6.5 lit. h 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.

Zürich, im April 2012

#### **Schweizerischer Maler- und Gipserunternehmerverband**

A. P. Kaufmann

P. Baeriswyl

#### **Gewerkschaft Unia**

R. Ambrosetti

A. Rieger

V. Giovannelli

#### **Gewerkschaft Syna**

K. Regotz

N. Tamburrino

W. Rindlisbacher

## Protokollvereinbarung

### Lehrlinge

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

Lehrlingsentschädigungen, Ferien und Feiertage, Krankentaggeldversicherung und Überkleider.

Die Lehrlinge haben Anspruch auf:

- Pro Kalenderjahr 27 Arbeitstage bezahlte Ferien bis zum vollendeten 20. Altersjahr (Art. 12.1. GAV)
- max. 9 bezahlte Feiertage (einschliesslich 1. August) (Art. 12.2. GAV)
- 2 bezahlte Überkleider (in natura) (Art. 18 GAV)
- die gleichen Zulagen bei auswärtiger Arbeit (Art. 10 GAV)
- die Militärdienst- und Zivilschutzentschädigung (Art. 16 GAV)
- die Entschädigung bei Absenzen (Art. 11 GAV)
- die gleichen Überstundenzuschläge (Art. 8.4. GAV)

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

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

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

## Allgemeines

Als vertragschliessende Parteien zeichnen:

---

### **Schweizerischer Maler- und Gipserunternehmerverband (SMGV)**

Grindelstrasse 2  
8304 Wallisellen

Tel. 043 233 49 00  
Fax 043 233 49 01

### **Unia**

Strassburgstrasse 11  
8021 Zürich

Tel. 044 295 15 15  
Fax 044 295 17 99

### **Syna**

Zentralsekretariat  
Römerstrasse 7  
4601 Olten

Tel. 044 279 71 71  
Fax 044 279 71 72

---

### **Zentrale Paritätische Berufskommission des Maler- und Gipsergewerbes (ZPBK)**

Postfach 3276  
8021 Zürich  
[www.zpbk.ch](http://www.zpbk.ch)

Tel. 044 295 30 65  
Fax 044 295 30 69

### **Berufsregister des Maler- und Gipsergewerbes (BR)**

Postfach 3276  
8021 Zürich  
[www.berufsregister.com](http://www.berufsregister.com)

Tel. 044 295 30 68  
Fax 044 295 30 69

## **Gimafonds**

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

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

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

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

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

Adresse: **Gimafonds**  
Berufsbeitrag des Maler- und Gipsergewerbes  
Postfach 3276  
8021 Zürich

Telefon: 044 295 30 60  
Fax: 044 295 30 63

[www.gimafonds.ch](http://www.gimafonds.ch)

# Vertragsunterzeichnung der Einzelvertragspartner

Die unterzeichnete Firma anerkennt den

**Gesamtarbeitsvertrag für das Maler- und Gipsergewerbe 2012 bis 2015, gültig ab 1. April 2012**

für sich als in allen Teilen verbindlich.

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

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

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

, den

Die Firma:

Bitte senden Sie diese  
Bestätigung unterschrieben  
an folgende Adresse:

**Zentrale Paritätische Berufskommission**  
**Postfach 3276**  
**8021 Zürich**