



**Rubrik:** Arbeit

**Unterrubrik:** Arbeitsvertrag

**Publikationsdatum:** SHAB - 11.08.2020

**Meldungsnummer:** AB04-0000000465

**Publizierende Stelle:**

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO - Gesamtarbeitsverträge PAGA, Holzikofenweg 36, 3003 Bern

**Im Auftrag von:**

Vertragsparteien Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für das Maler- und Gipsergewerbe

## **Arbeitsvertrag Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Maler- und Gipsergewerbe**

Die vertragschliessenden Verbände, nämlich der Schweizerische Maler- und Gipserunternehmerverband (SMGV) einerseits, die Gewerkschaft Unia und die Gewerkschaft Syna andererseits, ersuchen um Allgemeinverbindlicherklärung folgender Bestimmungen ihres neuen Gesamtarbeitsvertrages (GAV). (GAV-Text im PDF)

### **Rechtliche Hinweise:**

Publikation nach Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen.

**Frist:** 30 Tage

**Ablauf der Frist:** 10.09.2020

## **Arbeitsvertrag:**

### **Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Maler- und Gipsergewerbe**

(Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen)

Die vertragschliessenden Verbände, nämlich der Schweizerische Maler- und Gipserunternehmerverband (SMGV) einerseits, die Gewerkschaft Unia und die Gewerkschaft Syna andererseits, ersuchen um Allgemeinverbindlicherklärung folgender Bestimmungen ihres neuen Gesamtarbeitsvertrages (GAV).

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

Die ZPBK und die RPBK haben im Besonderen folgende Aufgaben und Kompetenzen gemäss 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 Durchsetzung des Anspruches auf den Vollzugsbeitrag obliegt der ZPBK.

###### **6.4** Kontrollen

Damit die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages kontrolliert werden kann, sind über alle lohnrelevanten Bestimmungen Aufzeichnungen (Arbeitszeitkontrolle gemäss 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 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 8000 Franken belegt. 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 8000 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 8000 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. 500.–
- Betriebe mit 2-5 Arbeitnehmern:	bis Fr. 1 000.–
- Betriebe mit 6-10 Arbeitnehmern:	bis Fr. 1 500.–
- Betriebe mit 11-20 Arbeitnehmern:	bis Fr. 2 000.–
- Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern:	bis Fr. 2 500.–
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. 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 gestützt auf Artikel 357b OR 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 Anspruch auf die gleichen Lohn- und

Arbeitsbedingungen wie die übrigen Arbeitnehmer. Die zu leistenden Arbeitsstunden sind jeweils im Verhältnis der jährlichen Normalarbeitszeit gemäss Artikel 8.2 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 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 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 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 Normalarbeitszeiten

Die durchschnittliche produktive Normalarbeitszeit beträgt 8 Stunden pro Tag.

Die durchschnittliche produktive Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden pro Woche.

Die jährliche Normalarbeitszeit beträgt für das Jahr 2020 brutto 2096 Stunden (Berechnungsgrundlage: 262 x 8 Stunden) und für das Jahr 2021 brutto 2088 Stunden (Berechnungsgrundlage: 261 x 8 Stunden).

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 Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 48 Stunden.

### 8.4 Zuschläge und Ausgleich von Mehrstunden

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

Wird die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden 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 (2096 Stunden [2020] bzw. 2088 Stunden [2021]) 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.

### 8.5 Berechnung von Lohnersatzleistungen

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

#### 8.6 Absenzen

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

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

#### 8.7 Fehlstunden

Als vom Arbeitnehmer verursachte Fehlstunden gelten alle Absenzen, welche nicht in Artikel 8.6 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 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 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 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. Lehrling 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 Entlohnung im Monatslohn und Lohnzahlung

Die Entlohnung erfolgt generell im Monatslohn (stundenabhängig).

Die Lohnabrechnung erfolgt monatlich.

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

### 9.3 Sockellöhne (Mindestlöhne)

Aufgrund der vorgenommenen Einstufung müssen folgende Mindestlöhne (brutto in Fr.) bezahlt werden:

Lohnkategorie	Maler Fr.	Gipser Fr.
V Vorarbeiter	5564.–	5776.–
A Gelernte Berufsarbeiter ab 3 Jahren Berufserfahrung	4871.–	5087.–



B	Berufsarbeiter	4487.–	4661.–
C	Hilfsarbeiter	4299.–	4460.–
D	Branchenfremder	4017.–	4128.–
	Lehrabgänger EFZ im 1. Jahr nach der Lehre	4171.–	4333.–
	Lehrabgänger EFZ im 2. Jahr nach der Lehre	4406.–	4567.–
	Lehrabgänger EFZ im 3. Jahr nach der Lehre	4670.–	4886.–
	Lehrabgänger EBA im 1. Jahr nach der Lehre	3824.–	3967.–
	Lehrabgänger EBA im 2. Jahr nach der Lehre	4046.–	4202.–
	Lehrabgänger EBA im 3. Jahr nach der Lehre	4266.–	4432.–

Per 1. April 2021 müssen pro Lohnkategorie folgende Mindestlöhne (brutto in Fr.) bezahlt werden:

Lohnkategorie	Maler Fr.	Gipser Fr.	
V	Vorarbeiter	5594.–	5806.–
A	Gelernte Berufsarbeiter ab 3 Jahren Berufserfahrung	4901.–	5117.–
B	Berufsarbeiter	4517.–	4691.–
C	Hilfsarbeiter	4329.–	4490.–
D	Branchenfremder	4047.–	4158.–
	Lehrabgänger EFZ im 1. Jahr nach der Lehre	4201.–	4363.–
	Lehrabgänger EFZ im 2. Jahr nach der Lehre	4436.–	4597.–
	Lehrabgänger EFZ im 3. Jahr nach der Lehre	4700.–	4916.–
	Lehrabgänger EBA im 1. Jahr nach der Lehre	3854.–	3997.–
	Lehrabgänger EBA im 2. Jahr nach der Lehre	4076.–	4232.–
	Lehrabgänger EBA im 3. Jahr nach der Lehre	4296.–	4462.–

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

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

#### 9.4 Lohnerhöhungen

Die effektiven Monatslöhne (Bruttolohn = Lohn vor Abzügen) aller ... unterstellten Arbeitnehmer werden ab Inkrafttreten dieser Allgemeinverbindlicherklärung und per 1. April 2021 in allen Kategorien jeweils generell um je 20 Franken pro Monat erhöht.

Zusätzlich ist eine individuelle Lohnerhöhung von durchschnittlich 10 Franken pro Monat und pro Mitarbeiter zu entrichten. Der individuelle Anteil muss auch ausbezahlt werden, kann aber nach Belieben des Arbeitgebers auf einen oder mehrere Arbeitnehmende verteilt werden.

#### 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 Betrieb kann in Absprache mit den Arbeitnehmern für die Dauer des Gesamtarbeitsvertrages zwischen zwei Varianten wählen:

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

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

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

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

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

- 1 Tag bei Wohnungswechsel für den im überjährigen und ungekündigten Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer mit eigenem Haushalt, einmal innerhalb eines Zeitraumes von 3 Jahren;
- 1 Tag bei Verheiratung;
- 5 Tage bei Geburt eines eigenen Kindes, soweit kein gleich langer oder längerer gesetzlicher Vaterschaftsurlaub eingeführt wird;
- 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% zu bezahlen.

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

**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% 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.

Allfällige Versicherungsleistungen bzw. der Lohnersatz bei Mutterschaft gemäss Erwerbersersatzgesetz (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 Erwerbersersatzordnung (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** 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 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** Vollzugsbeiträge

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 Monatsbeitrag von 7 Franken. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmern die ... Bestätigung über den erfolgten und überwiesenen Abzug des Vollzugsbeitrages 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).

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.

**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 und zum Zinssatz für entsprechende Konten verzinst. Der Zins verbleibt auf dem Konto und wird erst bei Freigabe der Kaution abgerechnet. 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 Verfahrens-kosten;
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. 6.5 GAV) eröffnet wurde und er

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

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

#### **Art. 7** Freigabe der Kautions

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

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

#### **Art. 9** Kautionsbewirtschaftung

Die ZPBK kann die Bewirtschaftung der Kautions 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.

\* \* \*

#### **Beantragter Geltungsbereich**

<sup>1</sup> 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 20 des Gesamtarbeitsvertrages ausgenommen.

<sup>2</sup> 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);
- b. Wand-, Decken- und Bodenkonstruktionen anfertigen, Verkleidungen, Isolationen aller Art, Innen- und Aussenputze sowie Stukkaturen anbringen Bauten sanieren sowie Bauten und Werkstücke gegen physikalische und chemische Einflüsse und solche gefährlicher Werkstoffe schützen (Gipsarbeiten).

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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 Arbeitnehmer<sup>1</sup> sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung<sup>2</sup> 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.

<sup>5</sup> Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt bis zum 31. März 2023.

**Allfällige Einsprachen gegen dieses Gesuch sind dem unterzeichneten Amt begründet und innert 30 Tagen, vom Datum dieser Veröffentlichung an, in 5 Exemplaren einzureichen.**

3003 Bern, ...

SECO – Direktion für Arbeit

<sup>1</sup> SR 823.20

<sup>2</sup> EntsV, SR 823.201