

Kommentar zum

GESAMTARBEITSVERTRAG

2005-2007

für das Maler- und Gipsergewerbe

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 4

Präambel 4

A. Geltungsbereich

- Art. 1. Geltungsbereich 4
- Art. 1.1. Räumlicher Geltungsbereich 4
- Art. 1.2. Betrieblicher und beruflicher Geltungsbereich 5
- Art. 1.3. Persönlicher Geltungsbereich 6

B. Schuldrechtliche Bestimmungen

- Art. 2. Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages 7
- Art. 2.1. Gemeinsame Durchsetzung 7
- Art. 3. Friedenspflicht 7
- Art. 4. Allgemeinverbindlicherklärung 7
- Art. 5. Dauer des Gesamtarbeitsvertrages und Kündigung 8
- Art. 6. Berufskommissionen im Maler- und Gipsergewerbe 8
- Art. 6.1. Zentrale Paritätische Berufskommission 8
- Art. 6.2. Regionale Paritätische Berufskommission 8
- Art. 6.3. Kompetenzen der Berufskommissionen 9
- Art. 6.4. Konventionalstrafen 11
- Art. 6.5. Kontrollkosten 12
- Art. 6.6. Verfahrenskosten 13
- Art. 6.7. Berufsregister 13

C. Normative Bestimmungen

- Art. 7. Anstellung und Kündigung 13
- Art. 7.2. Teilzeitbeschäftigte 14
- Art. 7.3. Kündigung 14
- Art. 8. Arbeitszeit 17
- Art. 8.1. Grundsatz 17
- Art. 8.2. Durchschnittliche Arbeitszeit 18
- Art. 8.3. Höchst-Arbeitszeiten 18
- Art. 8.4. Zuschläge für Überstunden, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit 18
- Art. 8.5. Berechnung von Lohnersatzleistungen 19
- Art. 8.6. Absenzen 19
- Art. 8.7. Fehlstunden 20
- Art. 8.8. Reisezeit 21
- Art. 8.9. Arbeitszeitkontrolle 21
- Art. 9. Löhne 22
- Art. 9.1. Einstufungen 22
- Art. 9.2. Entlohnung im Monatslohn 23
- Art. 9.3. Sockellöhne 24
- Art. 9.4. Lohnerhöhungen 26
- Art. 9.5. Indexausgleich 27
- Art. 9.6. 13. Monatslohn 27
- Art. 10. Auslagenersatz 28
- Art. 10.1. Mittagsentschädigung 28
- Art. 10.2. Kilometerentschädigung 28
- Art. 11. Lohn bei Absenzen 28
- Art. 12. Ferien und Feiertage 29
- Art. 13. Krankentaggeldversicherung 32
- Art. 14. Unfallversicherung, Suva-Karenztage 34

Art. 15	Militär-, Zivil-, und Schutzdienste	35
Art. 16	Lohnzahlung bei Todesfall	35
Art. 17	Überkleider	35
Art. 18	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	35
Art. 19	Berufs- und Vollzugskostenbeitrag	38
Art. 20	Verbot von Akkord- und Schwarzarbeit	39
Art. 21	Regionale Gesamtarbeitsverträge	40

D. Schlussbestimmungen

Art. 22	Sozialinstitutionen beim vertragslosen Zustand	40
Art. 23	Berufe und Berufsarbeiten des Maler- und Gipsergewerbes	40
Art. 24	Berufliche Weiterbildung	41

Vorwort

Dieser kommentierte GAV soll Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Maler- und Gipsergewerbe eine Auslegungshilfe sein. Die Auswahl der Kommentare zu den einzelnen Bestimmungen hat sich nach der Häufigkeit der in der Auslegungspraxis gestellten Fragen ergeben.

Wo von Arbeitnehmern und Arbeitgebern die Rede ist, sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeberinnen immer mitgemeint.

Präambel

Die vertragschliessenden Parteien werden inskünftig die Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Maler- und Gipsergewerbes gemeinsam betreffenden Probleme und Aufgaben miteinander behandeln und versuchen, diese einer nach den Grundsätzen von Treu und Glauben angemessenen Lösung entgegenzuführen. 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), Basel-Landschaft (ausgenommen Gipser), 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. 19 des Gesamtarbeitsvertrages ausgenommen.

Kommentar

Zum räumlichen Geltungsbereich:

Die Gipser der Stadt Zürich haben einen eigenen allgemein verbindlich erklärten GAV; ebenso die Maler und Gipser von Basel-Stadt (?)

Eigene Regelungen haben weiter die Kantone Freiburg, Neuenburg sowie das Wallis.

1.2. Betrieblicher und beruflicher Geltungsbereich

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für alle Betriebe und Betriebsteile, die Maler- und Gipserarbeiten ausführen oder ausführen lassen und zum Berufsbild des Malers oder Gipsers gehören. Als Maler- und Gipserarbeiten gelten alle in Art. 23 aufgeführten Berufsarbeiten.

Kommentar

Zur Konkurrenz von mehreren GAV:

Oftmals ist die strittige Frage zu beurteilen, ob ein Betrieb dem GAV oder allenfalls einem anderen GAV untersteht (Konkurrenz von GAV), oder ob ein sog. Mischbetrieb vorliegt.

Sind die Anwendungsbereiche zweier Gesamtarbeitsverträge so umschrieben, dass grundsätzlich beide auf ein konkretes Arbeitsverhältnis Anwendung finden wollen, so liegt GAV-Konkurrenz vor (Vischer, Zürcher Kommentar, N 118 zu Art. 356 OR; Stöckli, Berner Kommentar, N 67 zu Art. 356 OR). Soweit ein GAV nichts anderes bestimmt, gelangt nach dem Prinzip der Tarifeinheit auf einen bestimmten Einzelarbeitsvertrag jedoch stets nur ein GAV zur Anwendung, damit der innere Zusammenhang eines Vertrags nicht gestört und weder Arbeitnehmer noch Arbeitgeber benachteiligt werden (Vischer, a.a.O., N 119 zu Art. 356 OR; ähnlich Stöckli, a.a.O., N 67 zu Art. 356 OR). Handelt es sich - wie vorliegender GAV für das Maler- und Gipsergewerbe - um einen Branchen- bzw. Industrievertrag, so gilt dieser wiederum nach dem Prinzip der Tarifeinheit grundsätzlich für den gesamten Betrieb (Stöckli, a.a.O., N 54 und N 67 zu Art. 356 OR), wobei regelmässig gewisse Funktionsstufen und besondere Anstellungsverhältnisse ausgenommen

werden. Im Gegensatz zum Branchenvertrag knüpft der Berufsvertrag an persönliche Merkmale der betroffenen Arbeitnehmer an, insbesondere an die Berufsausbildung (Vischer, a.a.O., N 55 zu Art. 356 OR). Während im Konkurrenzverhältnis von Berufs- und Branchenvertrag dieser mangels besonderer Abrede wegen des Prinzips der Tarifeinheit vorgeht (Stöckli, a.a.O., N 67 zu Art. 356 OR), gibt es bei der GAV-Konkurrenz zwischen zwei Branchenverträgen keine starre Kollisionsregel. Vielmehr ist in erster Linie zu klären, ob die beiden Branchenverträge bezogen auf das konkrete Einzelarbeitsverhältnis in räumlicher, zeitlicher, persönlicher und insbesondere sachlicher Hinsicht kongruent sind und damit in echter Konkurrenz zueinander stehen. Bejahendenfalls ist sodann zu prüfen, ob einer der anwendbaren Gesamtarbeitsverträge eine Subsidiaritätsbestimmung enthält, welche dem anderen den Vortritt belässt. Hingegen ist eine Prioritätsbestimmung, wonach der eigene GAV vorgehe, nicht verbindlich, da damit in die Tarifautonomie der anderen Verbände eingegriffen würde (Stöckli, a.a.O., N 68 zu Art. 356 OR; Vischer, a.a.O., N 120 zu Art. 356 OR).

Vorweg ist daher durch Auslegung zu ermitteln, ob die Anwendungsbereiche des GAV und eines anderen (allgemein verbindlich erklärten) GAV für das konkrete Einzelarbeitsverhältnis tatsächlich kongruent sind. Dabei ist zu beachten, dass das massgebliche Zuordnungskriterium bei der Anwendung des Prinzips der Tarifeinheit die Art der Tätigkeit ist, die dem Betrieb oder dem selbständigen Betriebsteil - und nicht dem Unternehmen als wirtschaftlichem Träger allenfalls mehrerer Betriebe - das Gepräge gibt (Stöckli, a.a.O., N 53 zu Art. 356 OR). Der Grundsatz der Tarifeinheit ist somit nicht strikt zu verstehen (Stöckli, a.a.O., N 67 zu Art. 356 OR), sondern gilt nur dann für das Unternehmen als Ganzes, wenn kein anderer Branchenvertrag anwendbar ist, der das Arbeitsverhältnis ebenfalls in seiner Gesamtheit regeln will. Das macht insofern auch wirtschaftlich Sinn, als ein GAV der Vereinheitlichung der Wettbewerbsbedingungen innerhalb einer Branche dienen soll (BGE 4C.250/2000).

Zum Mischbetrieb:

Von einem selbständigen Betrieb oder einem Betriebsteil innerhalb eines Mischunternehmens kann allerdings nur gesprochen werden, wenn dieser eine eigene organisatorische Einheit bildet. Das setzt voraus, dass die einzelnen Arbeitnehmer klar zugeordnet werden können und die entsprechenden Arbeiten im Rahmen der übrigen Tätigkeiten des Unternehmens nicht nur hilfsweise erbracht werden. Im Interesse der Rechtssicherheit ist zudem zu fordern, dass der Betriebsteil mit seinen besonderen Produkten oder Dienstleistungen insofern auch nach aussen als entsprechender Anbieter gegenüber den Kunden in Erscheinung tritt. Demgegenüber bedarf der Betriebsteil keiner eigenen Verwaltung oder gar einer separaten Rechnungsführung, um als solcher gelten zu können (BGE 4C.250/2000).

1.3. Persönlicher Geltungsbereich

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für sämtliche ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen (nachfolgend Arbeitgeber und Arbeitnehmer genannt) der in Art. 1.2. aufgeführten Betriebe oder Betriebsteile, mit Ausnahme des kaufmännischen Personals, der Berufsangehörigen in höherer leitender Stellung, wie zum Beispiel Geschäftsführer und der Lehrlinge.

Kommentar

Zu den Berufsangehörigen in höherer leitender Stellung:

Massgebend für die Vollzugsorgane des GAV ist für diese Qualifizierung "höhere leitende Stellung", wenn die betroffene Person im Handelsregister eingetragen ist.

Zu den Lehrlingen:

Die Lehrlinge unterstehen nicht dem GAV; Ihnen wird aber der Berufsbeitrag von Fr. 17.- abgezogen (siehe auch den Kommentar zu Art. 19 GAV).

Der allgemein verbindlich 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 gemäss Art. 1.2. des Maler- und Gipsergewerbes überlassen werden.

Kommentar

Zu Art. 20 AVG:

Ist der Arbeitnehmer bei einem Personalverleihunternehmen (Temporärbüro) gemäss Art. 12 AVG ff. angestellt, muss der Verleiher bei Allgemeinverbindlichkeit (s. Kommentar zu Art. 4 GAV) des für den Einsatzbetrieb anwendbaren GAV dessen Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen einhalten.

B. Schuldrechtliche Bestimmungen

Art. 2 Gesamtarbeitsvertrag

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

2.1. Gemeinsame Durchsetzung

Den Gesamtarbeitsvertragsparteien steht gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss Art. 357 b 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. 357 b 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 (AVE) des Gesamtarbeitsvertrages beantragen.

Kommentar

Zur AVE:

Das Gesuch für die AVE ist beim Bundesrat bereits eingereicht worden. Sollte keine Einsprache eingehen, kann etwa im September mit dem Beschluss über die AVE gerechnet werden.

Die AVE hat zur Folge, dass der betreffende GAV innerhalb seines Geltungsbereichs auf alle Arbeitsverhältnisse des betroffenen Wirtschaftszweiges oder Berufes anwendbar ist und normativ wirkt, unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer Arbeitgeberorganisation. Mit anderen Worten sind die Maler- und Gipserfirmen, die nicht im Arbeitgeberverband SMGV organisiert sind (sog. Aussenseiterfirmen oder Nichtverbandsfirmen), von Gesetzes wegen erst ab dem Zeitpunkt der AVE verpflichtet, die normativen Bestimmungen des GAV einzuhalten.

Art. 5 Dauer des Gesamtarbeitsvertrages und Kündigung

Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. Juni 2005 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2007. Die Kündigungsfrist beträgt einen Monat. Erfolgt keine Kündigung, so gilt er jeweils für ein weiteres Jahr.

Kommentar

Zum Inkrafttreten am 1. Juni 2005:

Ab diesem Zeitpunkt sind die Verbandsfirmen verpflichtet, den GAV in allen Teilen einzuhalten.

Die Nichtverbandsfirmen sind erst ab dem Inkrafttreten der AVE verpflichtet, den GAV in allen Teilen einzuhalten, ausser sie sind vor der AVE bereits dem GAV als Einzelvertragspartner beigetreten.

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. ff setzen sich die RPBKs für die Wahrnehmung gemeinsamer Interessen ein. Insbesondere für den Schutz der Arbeitnehmer (z.B. EKAS-Branchenlösung), angemessene Ausführungstermine und eine gerechte Vergabungspraxis.

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

Kommentar

Zu den RPBKs:

Die Regionalen Paritätischen Berufskommissionen (RPBK) sind wie die ZPBK paritätisch zusammengesetzt. Im Vertragsgebiet des GAV sind zur Zeit 28 RPBKs tätig.

6.3. Kompetenzen der Berufskommissionen

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

Die ZPBK und die RPBKs haben im Besonderen folgende Aufgaben und Kompetenzen gemäss Art. 357b Abs. 1 OR:

1. Die Durchsetzung des Anspruches auf Feststellung;

Kommentar

Zum Anspruch auf Feststellung:

Die Vollzugsorgane des GAV (RPBK und ZPBK) haben einen Anspruch auf Feststellung bei Verletzung von normativen Bestimmungen des GAV. Der Feststellungsanspruch dient der Wiederherstellung der Autorität des GAV und benötigt kein besonderes Feststellungsinteresse.

Beispiel:

Die RPBK stellt fest, dass die Firma X dem Arbeitnehmer Y einen zu tiefen Sockellohn ausbezahlt hat.

Daneben können die jeweils anspruchsberechtigten Arbeitnehmer oder Arbeitgeber mittels individueller Zivilklage die normativen Bestimmungen des GAV direkt durchsetzen.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer Y verlangt von seinem Arbeitgeber X vor Arbeitsgericht, ihm die Differenz zwischen dem effektiv ausbezahlten und dem gesamtarbeitsvertraglich vorgeschriebenen Sockellohn nachzuzahlen.

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);

Kommentar

Zur Kontrolle im Allgemeinen:

Sog. Lohnbuch- oder Baustellenkontrollen werden in der Regel durch die RPBKs durchgeführt. Die Kontrollen können zum einen bei konkreten Hinweisen auf eine bestehende GAV-Verletzung durchgeführt werden, zum anderen genügt auch ein Verdacht auf eine solche Verletzung. Unter gewissen Voraussetzungen können Kontrollen über einen bestimmten Inhalt und Umfang (sog. Softkontrollen) jederzeit durchgeführt werden, um die GAV-Einhaltung - soweit möglich und wünschenswert - flächendeckend zu garantieren.

Der Anspruch der Vollzugsorgane auf eine gesamtarbeitsvertragliche Lohnbuchkontrolle kann gerichtlich durchgesetzt werden. Nichtverbandsfirmen haben überdies das Recht, von den zuständigen Behörden die Einsetzung eines von den Vertragsparteien unabhängigen Kontrollorganes zu verlangen (Art. 6 AVEG). Diese Bestimmung hat insofern in der Vollzugspraxis an Bedeutung verloren, da die Vollzugsorgane oftmals neutrale Spezialisten für die Kontrolle beauftragen.

Zum Ablauf einer Lohnbuchkontrolle

- Zuerst wird der zu kontrollierenden Firma der Beschluss der RPBK mitgeteilt unter Bekanntgabe der Kontrollperiode, der Kontrollgegenstände, dem Ort und dem Zeitpunkt der Kontrolle, der Bezeichnung der Kontrolleure sowie der Benennung der zu kontrollierenden Unterlagen.*
- Die Kontrolle hat in der Regel vor Ort im Betrieb durch ein paritätisch zusammengesetztes oder neutrales Kontrollorgan stattzufinden.*
- Der schriftliche Kontrollbericht ist den Firmen zur Vernehmlassung zuzustellen (sog. rechtliches Gehör) verbunden mit der Aufforderung, zum Kontrollergebnis schriftlich Stellung zu nehmen.*
- Nach der Stellungnahme der Firma fällt die RPBK unter Würdigung sämtlicher Beweismittel einen schriftlichen Entscheid, in welchem die Vertragsverletzungen festgestellt sowie die entsprechenden Sanktionen begründet werden. Dieser Entscheid wird der kontrollierten Firma mit einer Rechtsmittelbelehrung (Rekurs) versehen zugesandt.*

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, Birmensdorferstr. 15, Postfach 3276, 8021 Zürich, gelangen und schriftliche Anträge stellen.

Kommentar

Zum Rekurs

Die ZPBK entscheidet als Rekursinstanz in voller Kognition, d.h. sie prüft sämtliche Beweismittel und Anträge. Der Rekursentscheid ist im Rahmen des Vollzugsverfahrens endgültig. Akzeptiert eine Firma den Rekursentscheid nicht, muss sie den ordentlichen Rechtsweg beschreiten.

Die Durchsetzung des Anspruches auf den Vollzugskostenbeitrag obliegt der ZPBK.

6.4. 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.

b) Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:

1. Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
2. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Akkord- und Schwarzarbeitsverbotes;
3. Umstand, ob ein durch die Vertragsparteien in Verzug gesetzter fehlbarer Arbeitgeber oder Arbeitnehmer ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllt;
4. einmalige oder mehrmalige sowie die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
5. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
6. Grösse des Betriebes;
7. Umstand, ob Arbeitnehmer ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machten bzw. damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen.

Kommentar

Zur Konventionalstrafe im Allgemeinen:

Konventionalstrafen sind das ideale Sicherungs- und Sanktionsmittel, um Arbeitgeber und Arbeitnehmer, welche gegen den GAV verstossen, gehörig zu strafen und zu einem GAV-konformen Verhalten zu zwingen. Das Vollzugsorgan hat bei der Bemessung einer Konventionalstrafe in jedem Einzelfall die Elemente nach BGE 116 II 302 zu prüfen, die in lit. b der Bestimmung von Art. 6.4. GAV ihren Ausdruck gefunden haben.

c) Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch führt, wird mit einer Konventionalstrafe von Fr. 4'000.- belegt. Wird eine Arbeitszeitkontrolle geführt, welche zwar nachvollziehbar ist, aber nicht den Bedingungen des Gesamtarbeitsvertrages entspricht, kann die Konventionalstrafe angemessen herabgesetzt werden.

Kommentar

Zur Konventionalstrafe wegen mangelnder Buchführung über die Arbeitszeit

Dem GAV beigelegt ist ein offizielles Arbeitszeitkontrollformular, welches im Übrigen jeweils am Anfang eines Jahres an die Firmen verschickt wird. Die Nichterfassung der gesamtarbeitsvertraglichen Arbeitszeiten hat für die säumige Firma in jedem Fall eine Konventionalstrafe von Fr. 4'000.- zur Folge. Betriebseigene Lösungen zur Erfassung der Arbeitszeiten dürfen verwendet werden, jedoch müssen sie eine Mindestaussagekraft aufweisen. Je nach Aussagekraft der Unterlagen können die Vollzugsorgane in freiem Ermessen die pauschale Konventionalstrafe von Fr. 4'000.- reduzieren.

Zur Gleichwertigkeit von betriebseigenen Lösungen

Siehe der Kommentar zu Art. 8.9. GAV

d) Bei Verletzung des Akkord- und Schwarzarbeitsverbotes gemäss Art. 20 des Gesamtarbeitsvertrages gelten pro Arbeitsstelle für den Arbeitgeber resp. Arbeitnehmer eine maximale Konventionalstrafe von Fr. 50'000.- respektive Fr. 25'000.-.

6.5. 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 angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens ZPBK und RPBK) auferlegen.

Kommentar

Zu den Kontrollkosten:

Grundsätzlich gilt, dass die Vollzugsorgane mit den Kontrollkosten keinen Gewinn erzielen dürfen. Es dürfen nur die effektiven und ausgewiesenen Kosten für die Lohnbuchkontrolle in Rechnung gestellt werden. Der Zeitaufwand für die Sitzungen oder sonstige Aufwendungen seitens der RPBK dürfen nicht mittels den Kontrollkosten verrechnet werden, denn diese werden jährlich von der ZPBK entschädigt.

Die ZPBK hatte in einem Grundsatzentscheid beschlossen, für die Entschädigung der Lohnbuchkontrolleure einen maximalen Stundenansatz von Fr. 100.- anzuerkennen. Beschliesst die RPBK, eine externe Kontrollstelle mit der Durchführung einer Lohnbuchkontrolle zu beauftragen, kann die ZPBK wie bis anhin im Rekursfall lediglich den obgenannten Stundenansatz schützen. Dabei werden die von den Kontrolleuren aufgeschriebenen Stunden als massgebend erachtet. Der 100.- Fr. übersteigende Stundenansatz wird dabei nicht berücksichtigt. Diese Differenz muss die RPBK selber tragen.

6.6. Verfahrenskosten

Sowohl die ZPBK als auch die RPBK können Arbeitgebern und/oder Arbeitnehmern, welche die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletzen, die Verfahrenskosten gemäss Art. 357 b OR auferlegen.

Kommentar

Zu den Verfahrenskosten:

Die Verfahrenskosten sind nur dann der Firma aufzuerlegen, wenn das Vollzugsverfahren einen derartigen Aufwand verursacht, dass die entrichteten Gebühren (jährliche Entschädigung der RPBK für die Vollzugstätigkeit durch die ZPBK) nicht mehr ausreichend sind, die effektiv entstandenen Kosten zu decken. Grundsätzlich sind diese Kosten auch detailliert auszuweisen.

6.7. 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.

Kommentar

Zum Berufsregister

Siehe dazu die separate Homepage: www.br-berufsregister.ch

C. Normative Bestimmungen

Art. 7 Anstellung und Kündigung

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

Kommentar

Zur Anstellung

Grundsätzlich ist eine Anstellung ohne Arbeitsvertrag möglich; d.h. auch ein mündlicher Arbeitsvertrag ist gültig. Aus Beweisgründen empfiehlt es sich aber, einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschliessen. In der Regel genügt es, wenn der Einzelarbeitsvertrag neben der Fixierung des Stellenantritts und der Einstufung des Arbeitnehmers einen generellen Verweis auf den jeweils gültigen GAV enthält, dann wird dieser zum integrierenden Vertragsbestandteil.

7.2. Teilzeitbeschäftigte

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

7.3. Kündigung

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. Arbeitsjahr 2 Monate, auf Ende eines Kalendermonates
- ab vollendetem 10. Arbeitsjahr 3 Monate, kündbar auf Ende eines Kalendermonats

Kommentar

Zur Probezeit

Die Probezeit kann bis maximal 3 Monate verlängert werden, dazu ist aber eine schriftliche Vereinbarung nötig.

Achtung: "Soweit kein GAV eine kürzere Probezeit festlegt, ist eine Vereinbarung gültig, die ursprünglich vereinbarte Probezeit nachträglich zu verlängern, wenn die Gesamtzeit drei Monate nicht überschreitet" (Streff/von Kaenel, N. 3 zu Art. 335bOR).

Die Probezeit verlängert sich um die Dauer der Absenz, wenn der Mitarbeiter infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht an der Arbeitsleistung verhindert ist.

Die Kündigung kann noch am letzten Tag der Probezeit der Gegenpartei zur Kenntnis gebracht werden. Es kann auf jeden beliebigen Wochentag gekündigt werden (andere schriftliche Vereinbarung vorbehalten).

Auch für befristete Arbeitsverträge kann eine Probezeit vereinbart werden. Ohne gegenteilige, schriftliche Parteivereinbarung besteht beim befristeten Arbeitsverhältnis keine Probezeit.

Nach Ablauf der Probezeit ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen, solange dem Arbeitnehmer Taggeldleistungen einer Krankenkasse oder der Unfallversicherung zustehen; vorbehalten bleibt die Kündigung aus wichtigen Gründen.

Kommentar

Zur Kündigung im Allgemeinen:

Die Kündigung ist empfangsbedürftig, d. h. nicht der Poststempel ist ausschlaggebend. Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Kündigungsfrist dem Vertragspartner zur Kenntnis gebracht werden. Die Beweislast liegt beim Kündigenden. Eine Kündigung ist grundsätzlich in jeder Form gültig (auch mündlich). Schriftlichkeit wird aus Beweisgründen dringend empfohlen z.B. schriftliche Bestätigung der Kenntnisnahme). Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Echte befristete Arbeitsverhältnisse enden nach Ablauf der vereinbarten Frist ohne Kündigung

Zur Kündigung nach Ablauf der Probezeit:

Die gesetzlichen Sperrfristen (Kündigung zur Unzeit, OR Art. 336c, 336d) gelten erst nach Ablauf der Probezeit. Die Kündigung kann aber auch während der Probezeit missbräuchlich sein (OR Art. 336, 336a, 336b).

Zur Kündigung aus wichtigen Gründen:

Eine fristlose Kündigung ist nur in schwerwiegenden Fällen und in der Regel nach einer Androhung derselben möglich. Sie soll als Notventil gelten und zurückhaltend gehandhabt werden. Für die Beweissicherheit wird die schriftliche Form der Androhung und Kündigung empfohlen. Als wichtiger Grund für die fristlose Kündigung gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Art. 337 Abs. 2 OR). Gemäss BGE 116 II 142, 144 E. 5c trifft dies zu, wenn das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien derart gestört ist, dass die sofortige und fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses als einziger Ausweg erscheint.

Beispiele für wichtige Gründe (wobei der Einzelfall massgebend ist) :

Beharrliche Arbeitsverweigerung, eigenmächtiger Ferienbezug, Straftaten zum Nachteil des Arbeitgebers und Kameradendiebstahl (nicht aber bei blossem Verdacht einer strafbaren Handlung!), Vertrauensmissbrauch, Schwarzarbeit, Tätlichkeiten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen, Störung des Betriebsfriedens, Lohngefährdung.

Blaumachen oder verspätetes Erscheinen am Arbeitsplatz oder unbefugtes Verlassen des Arbeitsplatzes oder auch Trunkenheit gelten als leichtere Verfehlungen und bedürfen in jedem Fall eine vorausgehende Verwarnung mit der Androhung einer fristlosen Entlassung (Abmahnungsobliegenheit des Kündigenden). Grundsätzlich gilt bei leichteren Verfehlungen, dass diese trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein müssen, um eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfenen Pflichtverletzungen die erforderliche Schwere erreichen, hängt von den Umständen des Einzelfalles ab, insbesondere von der Stellung und Verantwortung des Arbeitnehmers.

Beispiele, die keine wichtigen Gründe für eine fristlose Kündigung darstellen:

Unverschuldete Arbeitsunfähigkeit, ungenügende Leistungen, Betriebsrisiko des Arbeitgebers.

Zur Freistellung

Sowohl bei der fristlosen Entlassung als auch bei der Freistellung will der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit sofortiger Wirkung vom Arbeitsplatz fernhalten. Der Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer freistellt, kündigt in der Regel nur deshalb nicht fristlos, weil er weiss oder damit rechnen muss, dass keine wichtigen Gründe nach Art. 337 Abs. 1 und 2 OR vorliegen. Bei der Freistellung wird auf die Weiterarbeit unter Lohnfortzahlung während der Kündigungsfrist

verzichtet. Im Rahmen des Weisungsrechts kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auferlegen, sich den anderweitig erzielten Lohn anrechnen zu lassen. Eine solche Weisung muss bei der Kündigung bzw. Freistellung deutlich ausgedrückt werden (eine Vereinbarung in schriftlicher Form wird empfohlen).

Erkrankten Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist nach Art. 336 c Abs 2 OR im 1. Arbeitsjahr während längstens 30 Tagen, im 2. bis 5. Arbeitsjahr während längstens 90 Tagen und ab dem 6. Arbeitsjahr während längstens 180 Tagen unterbrochen.

Im Übrigen gelten die Kündigungsschutzbestimmungen des Art. 336 c OR.

Kommentar

Zu den Sperrfristen:

Erkrankt der Arbeitnehmer während der laufenden Kündigungsfrist, bewirkt die Sperrfrist, dass die Kündigungsfrist stillsteht, d.h. sie läuft nach deren Ablauf dort weiter, wo sie vorher stillgestanden ist. Die Sperrfrist bewirkt meist, dass das errechnete Ende nicht mit dem gesamtarbeitsvertraglichen Kündigungstermin zusammentrifft, also normalerweise nicht mit einem Wochen- oder Monatsende. Fällt das Ende der Kündigungsfrist nach Ablauf der Sperrfrist nicht auf einen gesamtarbeitsvertraglichen Kündigungstermin, so wird die Kündigungsfrist bis zum nachfolgenden gesamtarbeitsvertraglichen Termin verlängert.

Davon zu unterscheiden ist der Fall, wo eine Kündigung nach Ablauf der Probezeit erfolgt, während der Arbeitnehmer bereits z.B. krank ist: Eine solche Kündigung ist nichtig und muss wiederholt werden (Art. 336c OR). Ob die Kündigung in die Sperrfrist fällt und damit nichtig ist oder ob sie vorher zu laufen begann und nur die Kündigungsfrist unterbrochen wird, bestimmt sich nach dem Eingang der Kündigung beim Empfänger.

Beispiel:

Beschäftigt ein Betrieb einen nur teilweise arbeitsfähigen Arbeitnehmer, für den keine Einsatzmöglichkeit besteht, bemühen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer, nötigenfalls unter Beizug der zuständigen Paritätischen Berufskommission bzw. der lokalen Vertragsparteien, um Vermittlung einer anderweitigen Arbeitsstelle. Trifft dies zu und sind die Sperrfristen gemäss Obligationenrecht sowie die Abwicklung des laufenden Krankheitsfalles bzw. Unfalles über die entsprechende Versicherung gewährleistet, entfällt der Kündigungsschutz gemäss Art. 7.3.

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.

Kommentar

Zur Samstagsarbeit:

Allgemeine Einschränkungen, z.B. pauschale Festlegungen der Anzahl Samstage, an welchen gearbeitet werden darf, sind mit der Idee des flexiblen Arbeitszeitsystems trotz ausnahmsweiser Samstagsarbeit nicht vereinbar. Eine Melde- oder Bewilligungspflicht für Samstagsarbeit ist im GAV nicht vorgesehen.

8.2. Durchschnittliche Arbeitszeit

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

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

8.3. Höchst-Arbeitszeit

Wöchentliche Höchstarbeitszeit:

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 48 Stunden.

Jährliche Höchstarbeitszeit:

Die jährliche Höchstarbeitszeit beträgt für das Jahr 2005 brutto 2080 Stunden.

Berechnungsgrundlage: 260 Arbeitstage x 8 Stunden.

Kommentar

Zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit ist strikte einzuhalten. Mit dieser Regelung hat eine Annäherung an die

Höchstlimiten des Arbeitsgesetzes (Art. 9 ArG, 50 Stunden pro Woche) stattgefunden, welche aber von den unterstellten Firmen nicht missbraucht werden darf.

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

Angeordnete Überstunden und die Überstundenzuschläge werden grundsätzlich mit Freizeit ausgeglichen.

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

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

Werden am Ende des Kalenderjahres die Jahresbruttosollstunden (2088) überschritten, so werden sie bis Ende März des nächsten Jahres mit Freizeit gleicher Dauer kompensiert oder mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt. Wird Ende des Arbeitsverhältnisses die durchschnittliche Arbeitszeit überschritten, so müssen die nicht kompensierten Überstunden samt einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden.

Kommentar

Zu den Überstunden im Allgemeinen:

Als kompensationspflichtige Überstunden gelten gemäss GAV nur die vom Arbeitgeber angeordneten Überstunden. Diese sind primär mit Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren. Sogenannte Überstunden, die von Arbeitnehmern "gewünscht" und deren Vergütung monatlich erfolgt, um den Lohn finanziell aufzubessern, werden von den Vollzugsorganen des GAV nicht anerkannt.

Zu den Zuschlägen:

Die im GAV aufgelisteten Zuschläge für Überstunden, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeiten sind als Zeitzuschläge zu verstehen.

Beispiel:

Arbeitet ein Arbeitnehmer während einer Woche 50 Stunden, so sind die zwei Stunden, die die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden überschreiten, mit 25% Zeitzuschlag zu vergüten, also werden dem Arbeitnehmer letztlich 50.5 Stunden in der Arbeitszeitkontrolle gutgeschrieben.

Zur Überschreitung der Jahresbruttosollstunden:

Die Auszahlung der Überstunden ist als Ausnahme vom Grundsatz der Kompensation zu verstehen und setzt die Entrichtung eines Zuschlags von 25% voraus.

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 gutzuschreiben sind:

- Ferien gemäss Art. 12 GAV
- Feiertage gemäss Art. 12.1. GAV
- gesetzliche Ruhetage, soweit lohnzahlungspflichtig
- freie Arbeitsstunden vor gesetzlichen Feiertagen
- unumgängliche Absenzen und Kurzabsenzen gemäss Art. 11 GAV
- Militär-, Beförderungs- und Zivildienst gemäss Art. 15 GAV
- Unfall gemäss Art. 14 GAV
- Krankheit gemäss Art. 13 GAV
- Kurzarbeit und Schlechtwetterausfälle
- andere betrieblich festgelegte Stunden oder Tage

Kommentar

Zur Gutschrift in der Arbeitszeitkontrolle

Die Arbeitszeitkontrolle geht vom sog. Bruttoprinzip aus, was bedeutet, dass neben der effektiv geleisteten Arbeitszeit auch die Absenzen (nicht gearbeitete, aber bezahlte Stunden, wie oben erwähnt) in der Arbeitszeitkontrolle gutzuschreiben sind und am Schluss des Jahres daraus die sog. Bruttosollstunden resultieren müssen.

8.7. Fehlstunden

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

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

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

Kommentar

Zur Vor- bzw. Nachholzeit:

Sog. Ausgleichsarbeit heisst nachholen bereits ausgefallener bzw. vorholen künftiger ausfallender Arbeitszeit (z.B. für die Zeit zwischen Weihnacht und Neujahr). Da es sich dabei um die zeitliche Verschiebung eines insgesamt gleichbleibenden Arbeitspensums handelt, stellt die Ausgleichsarbeit auch keine Überstundenarbeit dar. Bei der Anordnung von Ausgleichsarbeit muss für den Arbeitnehmer vorgängig klar ersichtlich sein, welche Tage bzw. Perioden vor- oder nachgeholt werden.

Zum Annahmeverzug des Arbeitgebers:

Der Arbeitgeber kommt in Verzug, wenn er ohne gesetzlich anerkannten Grund die vom Arbeitnehmer ordnungsgemäss angebotene Arbeitsleistung nicht annimmt, z.B. wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsstelle überhaupt nicht antreten kann oder er während des Arbeitsverhältnisses nicht beschäftigt wird, bzw. der Arbeitgeber die notwendigen Weisungen nicht erteilt oder es an notwendigen Materialien und Geräten fehlt (Art. 327 Abs. 1 OR) oder die zum Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers erforderlichen Massnahmen nicht getroffen werden. (Art. 328 Abs. 2 OR). Ein Verschulden des Arbeitgebers ist hierfür nicht erforderlich; die Gründe für den Annahmeverzug des Arbeitgebers müssen allerdings in die Risikosphäre des Arbeitgebers fallen (sog. Betriebsrisiko, im Baugewerbe z.B. schlechtes Wetter).

8.8. Reisezeit

a) Beträgt die tägliche Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zu der Werkstatt auf die Arbeitsstelle 35 Minuten oder weniger, so wird diese Reisezeit nicht entschädigt.

b) Übersteigt die tägliche Reisezeit 35 Minuten, so ist die übersteigende Mehrzeit zu vergüten.

Kommentar

Zur Geltung der Bestimmung über die Reisezeit im Allgemeinen:

Die Bestimmung über die Reisezeit wurde vom Bundesrat als einzige normative Bestimmung des GAV nicht allgemein verbindlich erklärt, da sie für die Arbeitnehmer materiell eine schlechtere Regelung als im OR beinhaltet. Entsprechend entfaltet die Bestimmung nur für Verbandsfirmen sowie durch Einzelvertragspartnerschaft angeschlossene Firmen Geltung.

Zum Begriff "Reisezeit":

- Als Reisezeit gilt die Verschiebe- oder Wegzeit von der Werkstatt, Firma oder Magazin auf die Arbeitsstelle. Sie umfasst alle Minuten und Stunden für eine Hin- und Rückfahrt pro Tag von und zur Arbeitsstelle.*
- Ist die direkte Reisezeit vom Wohnort auf die Arbeitsstelle länger als von der Werkstatt, Firma oder Magazin, so zählt die Zeit als ob von der Werkstatt, der Firma oder dem Magazin gefahren würde. Ist hingegen die direkte Reisezeit geringer, so zählt sie ab Wohnort.*
- Fahrten während des Arbeitstages von Baustelle zu Baustelle gehen nicht zu Lasten der Arbeitnehmer, da sie zur produktiven Arbeitszeit gezählt werden und nicht unter den Begriff der Reisezeit fallen.*
- Wartezeiten wegen Verkehrsstörungen gelten im Normalfall als Reisezeit. Anderes gilt nur wenn es offensichtlich wird, dass der Arbeitnehmer die Reisezeit "künstlich" verlängert oder wenn das Verhältnis Distanz/Zeit unverhältnismässig wird. Es obliegt dem Arbeitgeber, die Unverhältnismässigkeit zu beweisen. Vom Arbeitgeber zu verantwortende Wartezeiten dürfen der effektiven Arbeitszeit zugerechnet werden; sie gehen also nicht zu Lasten des Arbeitnehmers.*

Zur Entschädigung der täglichen Reisezeit:

Beträgt die tägliche Reisezeit 35 Minuten oder weniger, so wird diese Reisezeit dem Arbeitnehmer nicht entschädigt. Übersteigt die tägliche Reisezeit 35 Minuten, so ist die übersteigende Mehrzeit zu vergüten. Es ist zu erwähnen, dass im Einzelarbeitsvertrag Regelungen gestattet sind, welche für den Arbeitnehmer günstiger sind. Nicht gestattet ist eine Regelung, welche mehr als 35 Minuten auf den Arbeitnehmer überwälzt.

Reisezeiterfassung in der Arbeitszeitkontrolle?

Beim aktuellen Arbeitszeitkontrollblatt besteht insofern ein Mangel, dass die unbezahlte und die bezahlte Reisezeit nicht separat ausgewiesen werden kann. Dieser Mangel soll bei einer Neuauflage des Arbeitszeitkontrollblattes berücksichtigt werden.

8.9. Arbeitszeitkontrolle

Über die Arbeitsstunden ist im Betrieb 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. Betriebe, welche gegen diese Auflage verstossen, wird eine Konventionalstrafe gemäss Art. 6.4.c auferlegt.

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

Kommentar

*Zur Gleichwertigkeit der betriebseigenen Ersatzsysteme von Arbeitszeitkontrollen:
Die ZPBK hat die Kriterien der Gleichwertigkeit mit dem offiziellen Arbeitszeitkontrollformular in einem Beschluss verbindlich festgelegt.*

Es sind dies folgende Gleichwertigkeitskriterien:

Tägliche Arbeitszeit

- *Muss stundenmässig erfasst sein*
- *Muss einem Datum zugeordnet werden können*
- *Allfällig geleistete Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit und der Zeitzuschlag dazu muss ersichtlich sein*
- *Alle möglichen Absenzen (bezahlt/unbezahlt) inkl. die Kompensation muss sichtbar sein*

Wöchentliche Arbeitszeit

- *Das Überschreiten der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit von 48 Stunden muss ersichtlich sein*
- *Der Zuschlag bei der Überschreitung der 48 Stunden muss zugeordnet werden können*
- *Die Anzahl der Samstags-/ Sonntagsarbeiten muss ersichtlich sein*
-

Monatliche Arbeitszeit

- *Muss Auskunft über den Stand der vorgeschriebenen Sollzeiten und der effektiv gearbeiteten Zeiten geben*

Jährliche Arbeitszeit

- *die effektiv geleisteten Bruttostunden inklusive allfällig geschuldetem Zuschlag für die Überschreitung der max. 48 Stunden pro Woche muss ersichtlich sein*
- *der allfällige Plus-Saldo des Vorjahres muss übertragbar sein*

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 und/oder entsprechend eingestuft, welche eine anerkannte Vorarbeiterschule SMGV 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. 41 des Bundesgesetzes über die Berufsbildung; im Weiteren alle Arbeitnehmer mit gleichwertiger Qualifikation, die selbständig Berufsarbeiten gemäss Art. 23 des Gesamtarbeitsvertrages ausführen. Arbeitnehmer mit anderen Lehrabschlüssen, z.B. Vergolder gelten nicht automatisch als gelernte Berufsarbeiter.

Kategorie B - Berufsarbeiter

Als Berufsarbeiter gelten alle Arbeitnehmer, die Berufsarbeiten des Maler- und Gipsergewerbes ausführen, aber den Anforderungen der gelernten Berufsarbeiter nicht genügen.

Kategorie C - Hilfsarbeiter

Als Hilfsarbeiter gelten alle Arbeitnehmer, die als Hilfskräfte im Maler- und Gipsergewerbe eingesetzt sind.

Kategorie D - Branchenfremde Arbeitnehmer

Als branchenfremd gelten alle Arbeitnehmer im Maler- und Gipsergewerbe ohne Berufserfahrung und Saisonarbeiter im ersten Einreisejahr während der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses.

Kommentar

Zur Kategorie A:

Neben den Arbeitnehmern mit Lehrabschluss sind solche in die Kategorie A einzuteilen und entsprechend zu entlönnen, die eine gleichwertige Qualifikation aufweisen. Damit kann man Arbeitnehmern gerecht werden, die z.B. eine reiche Berufserfahrung besitzen, aber keinen Lehrabschluss aufweisen.

Zur Kategorie C:

Als Hilfsarbeiter werden solche Arbeitnehmende bezeichnet, die für gewisse einfache Arbeiten eingesetzt werden können, in der Regel aber unter Aufsicht und Anweisung von Vorgesetzten arbeiten.

Zur Kategorie D:

Ein in diese Kategorie eingeteilter Arbeitnehmer erfährt nach 6 Monaten automatisch die Umstufung in die Kategorie C und erhält den entsprechenden Mindestlohn

9.2. Entlohnung im Monatslohn

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

Kommentar

Zur generellen Entlohnung im Monatslohn

Die Entlohnung im Monatslohn soll den Arbeitnehmern ein konstantes Einkommen garantieren. Die Bezahlung von Stundenlöhnen wird im Allgemeinen von den Vertragsparteien nicht anerkannt, da sie sich auf den Standpunkt stellen, dass sämtliche Arbeitsverhältnisse im Monatslohn entlohnt werden können. Es gibt aber Einzelfälle (z.B. sehr unregelmässige Arbeitszeiten), in denen eine Entlohnung im Stundenlohn gerechtfertigt erscheint und nach einer genauen Prüfung des Sachverhaltes von der ZPBK bewilligt wird.

9.3. Sockellöhne (Mindestlöhne)

Aufgrund der vorgenommenen Einstufung müssen folgende Mindestlöhne bezahlt werden:

Maler Gipser

V Vorarbeiter 5'227.- 5'434.-

A Gelernte Berufsarbeiter ab 2 Jahren Berufserfahrung 4'543.- 4'754.-

B Berufsarbeiter 4'229.- 4'398.-

C Hilfsarbeiter 4'046.- 4'167.-

D Branchenfremde 3'755.- 3'863.-

Lehrabgänger im 1. Jahr 3'835.- 3'993.-

Lehrabgänger im 2. Jahr 4'046.- 4'202.-

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

Anspruch auf den Hilfsarbeiterlohn haben nur Arbeitnehmer, die das 18. Altersjahr zurückgelegt haben.

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

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

Kommentar

Zu den Sockellöhnen im Allgemeinen

Der GAV garantiert sämtlichen unterstellten Arbeitnehmern einen monatlichen Mindestbruttolohn (Sockellohn); d.h. der Arbeitnehmer hat Anspruch auf mindestens die statuierten Löhne. Umgekehrt ist es dem Arbeitgeber selbstverständlich freigestellt, seinen Arbeitnehmern höhere Löhne auszubezahlen.

Zu den Lehrabgängerlöhnen

Um die Anstellungsbedingungen für die Lehrabgänger zu erleichtern, wurden Lehrabgängerlöhne im GAV vereinbart. Nach Ablauf des 2. Jahres nach dem Lehrende sind die Arbeitnehmer in die Kategorie A einzustufen bzw. entsprechend zu entlönnen.

Im Unterschied zu den Lehrabgängern werden die Mindestlöhne für Anlehrabgänger im GAV nicht aufgeführt. Von der Ausbildung her müssten Anlehrabgänger bei entsprechendem Einsatz im Betrieb als Berufsarbeiter (Kategorie B) eingestuft werden. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Verhältnisse von den Lehrabgängerlöhnen zum Mindestlohn für gelernte Berufsarbeiter kann analog der Anlehrabgängerlohn ermittelt werden, welcher im Verhältnis zum Mindestlohn eines Berufsarbeiters steht. Nach Ablauf des 2. Jahres nach dem Ende der Anlehre sind die Arbeitnehmer in die Kategorie B einzustufen bzw. entsprechend zu entlönnen.

Anlehrabgänger Maler Gipser

Abgänger im 1. Jahr Fr. 3'521.- Fr. 3'637.-

Abgänger im 2. Jahr Fr. 3'732.- Fr. 3'846.-

Praktikums- oder Volontärverträge?

Sogenannte Praktikums- oder Volontärverträge sind im GAV nicht vorgesehen.

Ein Praktikant gilt vorerst einmal als Branchenfremder. Vorbehalten bleiben Mindestlohnunterschreitungen nach Art.

9.3.3. GAV, wenn der Arbeitnehmer nicht voll leistungsfähig ist. Arbeitet der Betroffene wegen allfälliger Ausbildungen oder Kursen nicht voll, so kommt Art. 7.2. GAV (Teilzeitbeschäftigte) zur Anwendung.

Oftmals werden Arbeitnehmer in einem Betrieb für eine bestimmte Dauer beschäftigt, die nachher eine Lehre oder Anlehre im denselben oder anderen Betrieb anstreben. Die Vertragsparteien des GAV vertreten die Ansicht, dass es in diesem Fall im Interesse des Praktikanten liegen kann, für eine beschränkte Zeit unter dem Mindestlohn angestellt zu werden. Die Entlohnung eines solchen Praktikanten nach den Mindestlohntarifen würde die Motivation desselben, im Anschluss an das Praktikum eine Ausbildung einzugehen, wohl erheblich mindern. Es müssen im Einvernehmen mit der lokalen RPBK aber klare Bedingungen erfüllt werden, namentlich die Vorbereitung des Arbeitnehmers auf eine künftige Lehre bzw. Anlehre. Nur wenn dieses Ziel verfolgt wird, kann eine Lohnunterschreitung mit Art. 9.3.3. GAV begründet werden. Nicht gestattet sein dürfte hingegen eine Beschäftigung des Arbeitnehmers unter dem Mindestlohn, ohne dass Gewähr dafür besteht, dass der Arbeitnehmer in absehbarer Zeit in den Genuss einer anerkannten Ausbildung kommt. Die Festlegung des Lohnes muss zwingend im Einvernehmen mit der zuständigen lokalen RPBK erfolgen. Bis zum Abschluss eines Lehr- bzw. Anlehrvertrages dürften die übrigen normativen Bestimmungen des GAV sowie die zwingenden Bestimmungen des Arbeitsgesetzes zum Schutze der jugendlichen Arbeitnehmer analoge Anwendung finden.

Zur Möglichkeit, die Mindestlöhne zu unterschreiten:

Absatz 3 von Art. 9.3. GAV sieht vor, dass bei nicht voll leistungsfähigen Arbeitnehmern vom gültigen Sockellohn abgewichen werden kann. Eine Mindestlohnunterschreitung bedarf aber in jedem Fall eine sorgfältige Abklärung durch die zuständige lokale RPBK, die wenn möglich die Arbeitsleistung des Betroffenen vor Ort beurteilen soll. Ohne eine gültige Vereinbarung betreffend einer Mindestlohnunterschreitung gilt der Sockellohn der entsprechenden Kategorie.

9.4. Lohnerhöhungen

Die effektiv ausbezahlten Brutto-Monatslöhne aller dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer werden ab 1. Juni 2005 generell um Fr. 110.- pro Monat erhöht.

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2004 ihren Arbeitnehmenden eine Lohnerhöhung gewährt haben, können den belegbar an alle Arbeitnehmer ausbezahlten generellen Teil an die Lohnerhöhung nach Art. 9.4 anrechnen.

Kommentar

Zu den effektiv ausbezahlten Brutto-Monatslöhnen

Diese Formulierung meint, dass die Lohnerhöhung in jedem Fall auf den jeweils ausbezahlten Bruttomonatslöhnen hinzugerechnet werden muss - egal wie hoch dieser Monatslohn bereits ist. Auf den Sockellöhnen muss die Lohnerhöhung nicht noch zusätzlich entrichtet werden; diese enthalten letztere bereits.

Beispiel:

Arbeitgeber X stellt per 1. März 2005 einen Berufsarbeiter (Kategorie B) zu einem monatlichen Bruttolohn von Fr. 5'000.- ein. Per 1. Juni 2005 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine monatliche Lohnerhöhung von Fr. 110.-, auch wenn sein Lohn bereits über dem für seine Lohnkategorie vorgeschriebenen Mindestlohn liegt.

Zur Anrechnung der bereits entrichteten Lohnerhöhung

Aufgrund des vertragslosen Zustandes in der Maler- und Gipserbranche von April 2004 bis Ende Mai 2005 wurde dieser Passus in den GAV aufgenommen, da viele Betriebe jährlich den Mitarbeitern Lohnerhöhungen entrichten; so auch während der vertragslosen Zeit. Diese Arbeitgeber können die seit dem 1. Januar 2004 bereits entrichtete Lohnerhöhung an die per 1. Juni 2005 geschuldete Lohnerhöhung von Fr. 110.- anrechnen.

Beispiel:

Arbeitgeber X hat sämtlichen Arbeitnehmern seit April 2004 eine monatliche Lohnerhöhung von Fr. 80.- entrichtet. Ab 1. Juni 2005 muss der Arbeitgeber somit nur noch jedem Arbeitgeber monatlich Fr. 30.- zusätzlich entrichten.

9.4.1 Automatischer Teuerungsausgleich

Per 1. April 2006 wird die effektive Teuerung bis maximal 2% automatisch ausgeglichen. Als Berechnungsgrundlage für den generellen Teuerungsausgleich gilt der Indexstand (Art. 9.5) sowie ein Berechnungslohn von Fr. 4'790.- für Maler respektive Fr. 4'970.- für Gipser.

Ist die Teuerung höher als 2%, so wird über den Ausgleich verhandelt.

Die Sockellöhne gemäss Artikel 9.3 (inklusive Lehrabgänger) werden per 1. April 2006 nur um die Hälfte der effektiven Teuerung bis maximal 2% angehoben. Ist die Teuerung höher als 2%, so wird über die Anpassung der Sockellöhne verhandelt.

9.5. Indexausgleich

Mit den Lohnerhöhungen gemäss Art. 9.4 ist der Schweizerische Landesindex der Konsumentenpreise bis November 2004 ausgeglichen.

9.6. 13. Monatslohn

Den Arbeitnehmern wird als Gratifikation 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.

Für Saisonarbeiter entfällt die Karenzfrist in der jeweils folgenden Saison, sofern das Arbeitsverhältnis beim gleichen Arbeitgeber fortgesetzt wird. Im Übrigen gelten für sie die gleichen Bedingungen wie für die übrigen Arbeitnehmer.

Kommentar

Zum 13. Monatslohn im Allgemeinen

Trotz der etwas irreführenden Formulierung im 1. Absatz, wonach der 13. Monatslohn "als Gratifikation" am Ende des Kalenderjahres zu entrichten ist, ist damit ein zwingend zu entrichtender, fester Lohnbestandteil gemeint. Der 13. Monatslohn ist im GAV verbindlich festgelegt und ist deshalb weder vom Geschäftsergebnis noch von der Arbeitsleistung abhängig.

Demgegenüber ist eine echte Gratifikation eine freiwillige Leistung (eine sog. "Sondervergütung"), die nicht Lohnbestandteil ist und neben dem Grundlohn bei bestimmten Anlässen ausgerichtet wird (z.B. an Weihnachten als "Bonus" Fr. 500.-pro Arbeitnehmer). Somit können Lohnverpflichtungen des Arbeitgebers, die sich aus dem GAV ergeben, nicht durch Ausrichtungen einer Gratifikation erfüllt werden.

Zur Berechnung des 13. Monatslohnes

Grundlage für die Berechnung des 13. Monatslohnes ist der Durchschnitt der jeweiligen Brutto-Monatslöhne, welche dem Arbeitnehmer während des Kalenderjahres ausbezahlt wurden. Der Durchschnitt ist deshalb massgebend, da die Bruttolöhne in der Regel jährlich durch Lohnerhöhungen angepasst werden. Entschädigungen für Krankheit, Unfall, Militärdienst usw. fallen für die Berechnung des durchschnittlichen Monatslohnes ausser Betracht; der Anspruch des Arbeitnehmers auf den 13. Monatslohn besteht aber während dieser unverschuldeten Absenzen dennoch (er ist durch die Taggeldversicherungen mitgedeckt).

Zum Anspruch pro rata temporis

Arbeitet ein Arbeitnehmer kein ganzes Kalenderjahr, aber mindestens einen Monat lang, so hat er einen anteilmässigen Anspruch auf den 13. Monatslohn. Dieser wird mit 8.33% auf dem Bruttolohn errechnet.

Art. 10 Auslagenersatz

10.1 Mittagsentschädigung

Ist bei auswärtiger Arbeit die Rückkehr für das Mittagessen zum normalen Verköstigungsort bzw. zum Domizil der Firma nicht möglich oder können Arbeitnehmende in der Mittagspause nicht nach Hause zurückkehren und stellen sich dadurch schlechter, ist ihnen eine Mittagsentschädigung auszurichten. Die Entschädigung beträgt Fr. 15.-. Sorgt der Arbeitgeber für eine ausreichende warme Verpflegung, entfällt die Entschädigung.

Kommentar

Zum Auslagenersatz (Spesen) im Allgemeinen:

Bei echten pauschalen Spesen sind keine Sozialabzüge geschuldet, denn beim Auslagenersatz handelt es sich nicht um einen versicherten Lohnbestandteil. Aus diesem Grund können zu tiefe Sockellöhne nicht automatisch mit zu hohen Pauschalspesen "angepasst" werden.

Zur Entschädigung - Möglichkeit einer Pauschalregelung?

Der GAV statuiert mit den Fr. 15.- ein Taggeld. In der Praxis ist der Bedarf nach einer pauschalen Monatsvergütung gross, weshalb die Vollzugsorgane des GAV in Auslegung von Art. 10.1. GAV eine gleichwertige Pauschallösung beschlossen haben. Diese Monatspauschale darf aber dann nicht angewendet werden, wenn Firmen ihre Arbeitnehmer ständig auswärts beschäftigen. Dann wäre nämlich die Voraussetzung von Art. 327a Abs. 2 OR, wonach pauschale Spesen alle notwendig entstehenden Auslagen decken müssen, nicht erfüllt. Die Monatspauschale für die Mittagsentschädigung beträgt Fr. 262.-, die sich aus den möglichen Arbeitstagen x Fr. 13.50 zusammensetzt (Mögliche Arbeitstage = 261 Arbeitstage pro Jahr minus Ferientage minus Feiertage = Nettoarbeitstage x Fr. 13.50 : 12). Absenzen des Arbeitnehmers von mehr als drei Tagen können von dieser Pauschale in Abzug gebracht werden.

10.2 Kilometerentschädigung

Benutzen Arbeitnehmer auf ausdrückliche Anordnung des Betriebes ihren Privatwagen, haben sie Anspruch auf eine Entschädigung von mindestens 60 Rappen pro Kilometer. Mit Motorrad beträgt die Entschädigung 35 Rappen.

Art. 11 Lohn bei Absenzen

Der Arbeitnehmer hat, soweit die erwähnten Ereignisse auf effektive Arbeitstage fallen, Anspruch auf folgende zum vollen Lohn bezahlten Freitage:

1 Tag bei Wohnungswechsel für den im überjährigen und ungekündigten Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer mit eigenem Haushalt, einmal innerhalb eines Zeitraumes von drei Jahren

1 Tag bei Verheiratung

1 Tag bei Geburt eines eigenen Kindes

2 Tage beim Tode von Geschwistern und Schwiegereltern des Arbeitnehmers.

3 Tage beim Tode von Ehefrau, Kindern und Eltern des Arbeitnehmers

1/2 Tag für die Teilnahme an der militärischen Ausrüstungsinspektion, sofern er am übrigen Halbtage arbeitet, soweit ihm dies möglich ist.

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

a) für die Erfüllung gesetzlicher Pflichten, sofern diese nicht ausserhalb der Arbeitszeit erfüllt werden können;

b) für die Bekleidung eines öffentlichen Amtes, sofern bei Annahme des Amtes eine Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers vereinbart wurde;

c) für Arzt- und Zahnarztbesuch 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.

Kommentar

Zur Lohnvergütung bei Arztbesuchen

Planbare Arztbesuche sowie Therapien gelten in der Regel nicht als Arbeitszeit, die vom Arbeitgeber vergütet werden muss.

Art. 12 Ferien und Feiertage

Alle Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben Anspruch auf jährlich 5 Wochen Ferien (25 Arbeitstage). Alle Arbeitnehmer zwischen dem vollendeten 20. und dem vollendeten 50. Altersjahr haben Anspruch auf jährlich 4 Wochen Ferien (20 Arbeitstage). Alle Arbeitnehmer ab dem vollendeten 50. Altersjahr und 3 Dienstjahren im gleichen Betrieb haben Anspruch auf jährlich 5 Wochen Ferien (25 Arbeitstage).

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

Kommentar

Zu den Ferien im Allgemeinen:

Ferien dienen der Erholung des Arbeitnehmers und dürfen deshalb nicht finanziell abgegolten werden. Ausbezahlung der Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist normalerweise nicht erlaubt; nach Beendigung desselben kann der nicht bezogene Ferienanspruch jedoch in Geld abgegolten werden (Art. 329d Abs. 2 OR).

Während der Arbeitnehmer Ferien bezieht, wird ihm der ordentliche Lohn einfach weiterbezahlt.

Zum Ferienanspruch:

Für ein unvollständiges Jahr sind Ferien pro rata temporis zu gewähren.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer X, 25 Jahre alt, arbeitet von Januar bis Ende September 2005. Sein Ferienanspruch während der Anstellungsdauer beträgt 15 Tage.

(20 Ferientage : 12 = 1.66 Ferientage pro Monat x 9 Monate Anstellung).

Analog verhält es sich im Dienstjahr, in dem der Arbeitnehmer das 20. Altersjahr vollendet. Es wird empfohlen, den ganzen Monat, in dem der 20. Geburtstag fällt, mit 5 Wochen zu rechnen.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer X feiert am 16. Mai 2005 seinen 20. Geburtstag. Von Januar bis Ende Mai 2005 hat der Arbeitnehmer einen Anspruch pro rata temporis auf 25 Ferientage; und von Juni bis Dezember 2005 einen solchen Anspruch auf 20 Ferientage; insgesamt beträgt der Ferienanspruch von X im Jahr 2005 22 Tage).

(25 Ferientage : 12 = 2.08 Ferientage pro Monat x 5 Monate = 10.4 Ferientage
20 Ferientage : 12 = 1.66 Ferientage pro Monat x 7 Monate = 11.6 Ferientage).

Zum Ferienanspruch von Teilzeitbeschäftigten

Teilzeitbeschäftigte haben den genau gleichen Ferienanspruch wie Vollzeitbeschäftigte. Die nicht seltene Vorstellung, der Mindestanspruch sei proportional zum Beschäftigungsgrad zu kürzen, ist rechtswidrig.

Zu Krankheit und Unfall während der Ferien:

Bei Ferien steht der Erholungszweck im Vordergrund, so dass Krankheit bzw. Unfall und Ferien sich gegenseitig ausschliessen. Soweit der Erholungszweck nachweislich vereitelt wird (Bettlägerigkeit und regelmässiger Arztbesuch), hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Nachgewährung.

Zur Kürzung des Ferienanspruchs:

Ist der Arbeitnehmer durch Selbstverschulden (z.B. unbezahlter Urlaub oder rechtswidriger Streik) während eines Dienstjahres mehr als einen Monat arbeitsunfähig, kann der Arbeitgeber für jeden vollen Monat der Verhinderung die Ferien um einen Zwölftel kürzen (Art. 329b Abs. 1 OR).

Ist die Arbeitsunfähigkeit vom Arbeitnehmer nicht verschuldet (z.B. Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten wie Militär oder Ausübung eines öffentlichen Amtes), dürfen die Ferien erst vom zweiten vollen Monat der Arbeitsverhinderung an gekürzt werden; bei Schwangerschaft und Niederkunft erst vom dritten vollen Monat an (Art. 329b Abs. 2 und 3 OR).

Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit (z.B. 50%) kann der Ferienanspruch nicht gekürzt werden.

Beispiel:

Der Mitarbeiter fehlt während 85 Tagen im Jahr wegen eines Unfalls. Dies begründet eine Ferienkürzung von 1/12 des jährlichen Ferienanspruchs. Dabei sind die ersten 30 Tage Karenzfrist, während der keine Kürzung erfolgt, der zweite Monat ist vollständig und begründet eine Kürzung von 1/12 (= 1.66 Tage bei einem jährlichen Ferienanspruch von 20 Arbeitstagen). Da der dritte Monat unvollständig ist und nur volle Monate von der Kürzung betroffen sind, ist keine weitere Kürzung angezeigt.

Zur Bestimmung des Ferienzeitpunktes:

Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien nach den Interessen des Betriebes und mit Rücksicht auf die Interessen des Arbeitnehmers (z.B. Rücksichtnahme auf Paarbeziehung und schulpflichtige Kinder). Allgemein gilt die Faustregel, dass für die Ferienplanung eine Frist von mindestens drei Monaten zu gewähren ist. Ein einmal festgelegter Ferientermin ist für beide Parteien verbindlich, sofern nicht dringende und unvorhergesehene betriebliche Schwierigkeiten eintreten. In einem solchen Fall kann der Arbeitnehmer in Ausnahmefällen am Arbeitsplatz festgehalten oder sogar aus den Ferien zurückgerufen werden, wobei sämtliche Kosten dem Arbeitgeber zur Last fallen.

Zum Ferienbezug in der Kündigungsfrist:

Ferien während der Kündigungsfrist stehen im Spannungsfeld von Stellensuche, Realbezug der Ferien (Auszahlungsverbot, vgl. Art. 329d Abs. 2 OR) und Erholungszweck der Ferien. Bei einer kurzen Kündigungsfrist ist es schwerlich möglich, die Ferien real zu beziehen, umso mehr, wenn der Arbeitnehmer noch eine neue Stelle suchen muss. Als Faustregel wird wohl gelten, dass die Stellensuche dem Recht des Arbeitgebers, Ferien anzusetzen, vorgeht. In diesem Fall wie auch bei einer fristlosen Kündigung ist der offene Ferienanspruch dem Arbeitnehmer auszubezahlen.

Nach der Praxis des Arbeitsgerichtes Zürich geht bei einer Freistellung während der Kündigungsfrist ein Ferienguthaben sogar unter, ohne dass der Arbeitgeber die Kompensation angeordnet hat, wenn die Freistellungsdauer den Restanspruch der Ferien deutlich überschreitet. Im Einzelfall muss dem Arbeitnehmer der Beweis offen stehen, dass er die gesamte Freistellungsdauer für die Stellensuche brauchte und keine Möglichkeit hatte, in die Ferien zu fahren (Streiff/von Kaenel, N. 11 zu Art. 329c OR).

Unbezahlter Urlaub:

Von den Ferien zu unterscheiden ist der unbezahlte Urlaub. Wie der Begriff sagt, ist der Arbeitnehmer von der Arbeitspflicht und der Arbeitgeber von der Lohnzahlungspflicht befreit. Unbezahlter Urlaub beruht meist auf einer gegenseitigen Vereinbarung und kann nicht angeordnet oder eigenmächtig bezogen werden (z.B. eigenmächtige "Verlängerung" der Ferien durch den Arbeitnehmer).

12.1 Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf jährlich höchstens 9 bezahlte Feiertage inklusive 1. August. Die entschädigungsberechtigten Feiertage werden von den Regionalen Paritätischen Berufskommissionen festgelegt.

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

Kommentar

Zu den Feiertagen, die in die Ferien fallen

Fallen Feiertage in die Ferien, dürfen diese zusätzlich nachbezogen werden.

Ein Arbeitnehmer, der Teilzeit arbeitet und z.B. immer an einem Montag frei hat, kann die auf diesen Tag fallenden

Feiertage hingegen nicht an einem Arbeitstag einziehen.

12.2. Die Paritätische Kommission des Kantons Tessin kann eine oder mehrere obligatorische Ferienperioden von höchstens zwei Wochen festlegen; vorbehalten bleibt eine festgelegte Ferienperiode Mitte August. Der Entscheid muss jedes Jahr den Betrieben bis Ende März mitgeteilt werden.

Art. 13 Krankentaggeldversicherung

Die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer sind durch den Arbeitgeber für ein Krankentaggeld zu versichern. Die Versicherungsbedingungen müssen KVG-konform sein und insbesondere Art. 72 und 74 KVG* und das Recht zum Übertritt in die Einzelversicherung vollumfänglich gewähren. Die Informationspflicht nach Art. 71 KVG und die daraus entstehenden Folgen bei Nichteinhaltung (Art. 71 Abs. 2 KVG) sind zwingend.

* Der Taggeldanspruch bei Mutterschaft beträgt 16 Wochen. Da die Erwerbersatzordnung davon 14 Wochen abdeckt, empfehlen wir den Firmen, ihre Versicherungsverträge entsprechend zu modifizieren.

Kommentar

Zur Krankentaggeldversicherung im Allgemeinen:

Ist die Krankentaggeldversicherung obligatorisch im GAV vorgeschrieben und erfüllt der Arbeitgeber diese Verpflichtung nicht, z.B. durch Nichtanmeldung an die Versicherung oder Nichtzahlung der Prämien, so hat er den Arbeitnehmer so zu halten, wie wenn die Versicherung gültig zustande gekommen wäre (BGE 115 II 251).

Zur Mutterschaftsversicherung:

Per 1. Juli 2005 tritt die Mutterschaftsentschädigung nach EO in Kraft. Danach haben erwerbstätige Frauen Anrecht auf 14 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Sieht ein GAV - wie der vorliegende - weitergehende Lösungen vor, bleiben diese weiterhin gültig. Entsprechend muss die Lücke von 2 Wochen mit einer Ergänzungsversicherung zur EO-Mutterschaftsentschädigung abgesichert werden. Allenfalls kann der Arbeitgeber das Risiko selber tragen.

Die Versicherungsbedingungen müssen mindestens die nachstehenden Normen erfüllen:

Die Leistungen der betrieblichen und verbandlichen Krankentaggeldversicherungen sollen ab dem 1. Krankheitstag 80 Prozent des Monatslohnes decken. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, eine aufgeschobene Taggeldversicherung von maximal 30 Tagen abzuschliessen. Während der Aufschubzeit bezahlt der Arbeitgeber 80% des Lohnes. Ist eine Kollektivversicherung mit aufgeschobenem Taggeld abgeschlossen worden, sind die Versicherungsbedingungen so zu gestalten, dass die aus der Kollektivversicherung ausscheidenden Arbeitnehmer beim Übertritt in die Einzelversicherung nicht schlechter gestellt werden als im Fall einer Kollektivversicherung ohne Aufschub, d.h. die Wartefrist darf höchstens einen Tag betragen.

Bis zum vollendeten 4. Arbeitsjahr im gleichen Betrieb hat der Arbeitnehmer im Krankheitsfall in Bezug auf den Krankentaggeldanspruch einen Karenztag zu bestehen.

Die Prämien werden vom Arbeitgeber bezahlt. Die Prämienbeteiligung der Arbeitnehmer beträgt 1.25% des individuellen Bruttolohnes. Krankentaggeldleistungen über 80 Prozent des Grundlohnes, zuzüglich Anteil des 13. Monatslohnes, ziehen eine anteilmässige Prämienbeteiligung des Arbeitnehmers nach sich.

Kommentar

Zur Aufschubzeit:

Die Aufschubzeit von 30 Tagen kommt bei jeder Krankheit (oder nur einmal pro Jahr ????) zur Anwendung. Während der Aufschubzeit hat der Arbeitgeber die selben Leistungen wie der Versicherer zu erbringen. Auf der Versicherungsleistung sind keine Sozialversicherungsbeiträge geschuldet, wohl aber auf der Lohnzahlung des Arbeitgebers während der Aufschubzeit.

Zum Karenztag:

Für diesen Tag erhält der Arbeitnehmer keine (Versicherungs- und Lohn-???) Zahlung.

Zur anteilmässigen Prämienbeteiligung bei Leistungen über 80%:

Die anteilmässige Beteiligung des Arbeitnehmers an den Versicherungsprämien betrifft nur denjenigen Anteil, welcher die 80% des Grundlohnes übersteigende Leistungen versichert.

13.1. Arbeitnehmer, die nicht kollektiv versichert sind, haben sich einzeln für ein Krankentaggeld im obgenannten Ausmass zu versichern, wobei die Prämie vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zu vergüten oder direkt dem zwischen den Parteien des Arbeitsverhältnisses zu bestimmenden Versicherungsträger zu entrichten ist.

Die vom Arbeitgeber zu erbringende Prämie soll die Hälfte des Prämienaufwandes für die Leistungen gemäss Art. 13 oder mindestens 2,5 Prozent vom Grundlohn sowie Anteil 13. Monatslohn betragen.

Die Krankentaggeldversicherung muss eine Genussberechtigungsdauer von 720 Tagen innert 900 aufeinanderfolgenden Tagen vorsehen.

Arbeitnehmer im AHV-Alter, die während mehr als 180 Tagen ununterbrochen krank sind, haben nur während 180 Tagen Anrecht auf die volle Leistung. Bis zur Erschöpfung der Genussberechtigung ist ein Taggeld von wenigstens Fr. 2.- zu entrichten. AHV-Renten können auf die Versicherungsleistungen angerechnet werden, sofern in den

Versicherungsverträgen die vorgenannte Bezugsdauer höher angesetzt ist.

Mit der Erbringung der oben umschriebenen Leistungen des Arbeitgebers sind sämtliche Ansprüche aus Art. 324 a OR im Krankheitsfall des Arbeitnehmers abgelöst.

13.2. Der Arbeitgeberverband verpflichtet sich, seinen Sektionen zu empfehlen, periodische Untersuchungen aller Arbeitnehmer nach Massgabe der bestehenden Möglichkeiten durchzuführen.

Art. 14 Unfallversicherung, Suva-Karenztage

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

Kommentar

Zur Unfallversicherung im Allgemeinen:

Danach sind alle Arbeitnehmer in der Schweiz obligatorisch gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle versichert. Die Versicherung gewährt ein Taggeld von 80% des Lohnes vom 3. Tag nach dem Unfalltag an.

Zu den Karenztagen:

Der Gesetzgeber hat zwei Karenztage pro Fall eingeführt. Für diese Tage hat der Arbeitgeber von Gesetzes wegen 80% des Lohnes zu bezahlen (zuzüglich die Sozialversicherungsleistungen).

Art. 15 Militär-, Zivil- und Schutzdienst

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

Ledige Ledig mit Unterstützungs-pflicht und Verheiratete während der Rekrutenschule als Rekrut 50 % 100 %

während Kadernschulen und Abverdiene 100 % 100 %

während anderer Militär-, Zivil- oder Schutzdienstleistungen bis zu 4 Wochen während eines Kalenderjahres 100 % 100 %

im überjährigen Arbeitsverhältnis oder sofern der Arbeitgeber der Militärdienstentschädigungskasse (MEK) angeschlossen ist 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 drei 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 dreier Monate Beiträge leistet oder geleistet hat.

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

Art. 16 Lohnzahlung bei Todesfall (gemäss Arbeitsvertragsrecht)

Für die Lohnfortzahlung gilt Art. 338 OR.

Art. 17 Ueberkleider

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

Art. 18 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.

18.1. 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 anwendbar. Die ASA-Branchenlösung tritt an Stelle der gesetzlichen Regelung über die Beizugspflicht im Sinne des Art. 11b Abs. 1VUV 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 Mitarbeiters.

18.2. 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.

18.3. Pflichten des Arbeitnehmers

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

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

18.4. Stellung der KOPAS

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

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

18.5. Ausnahme

Betriebe, die das Subsidiär-Modell im Sinne der EKAS-Richtlinie Nr. 6508 erfüllen, sind von den Artikeln 18.1. bis 18.4. ausgenommen.

Kommentar

Zum Vollzug von Art. 18 GAV:

Die Vollzugsorgane des GAV prüfen anlässlich einer Lohnbuchkontrolle in einem ersten Schritt, ob der Betrieb der ASA-Branchenlösung angeschlossen ist oder ein betriebseigenes Sicherheitskonzept (Subsidiärmodell nach Art. 18.5. GAV) ausgearbeitet hat .

Beim Anschluss an die ASA-Branchenlösung muss der Betrieb kumulativ

- das Handbuch vorweisen (vgl. Art. 18.2. GAV)*
- den Namen des KOPAS angeben (vgl. Art. 18.3. und 4)*
- die Bestätigung des Schweizerischen Maler- und Gipserunternehmerverbandes (smgv) über den besuchten KOPAS-Grundkurs oder allenfalls die Anmeldung zum nächsten Grundkurs vorlegen.*

Beim Vorhandensein einer Einzelbetriebslösung (selten in der Praxis) muss der Betrieb kumulativ

- die entsprechenden schriftlichen Unterlagen (Risikoanalyse und Sicherheitskonzept) vorweisen*
- angeben, welche ASA-Spezialisten er zur Ausarbeitung zugezogen hat.*

Erfüllt der kontrollierte Betrieb eines der obgenannten Erfordernisse pro Variante nicht, liegt eine Verletzung des GAV vor, die von den Vollzugsorganen mit einer Konventionalstrafe geahndet wird. Ausgangslage für die Bemessung der Konventionalstrafe bilden die Kosten, die ein Betrieb mit durchschnittlich 4.9 Arbeitnehmern erspart, wenn er keine ASA-Branchenlösung vorweisen kann. Ein solcher Betrieb hat Kosten von ca. Fr. 2'000.-.

Daraus ergeben sich Richtlinien für die Bemessung von Konventionalstrafen (KS) bei Verletzung von Art. 18 GAV:

- Betriebe mit 1 Arbeitnehmer Fr. 500.-*
- Betriebe mit 2- 5 Arbeitnehmern Fr. 1'000.-*
- Betriebe mit 5-10 Arbeitnehmern Fr. 1'500.-*
- Betriebe mit 10-20 Arbeitnehmern Fr. 2'000.-*
- Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmer Fr. 2'500.-*

(Einzelfallprüfung nötig)

Art. 19 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. 357 a OR und des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung entrichten die Arbeitgeber an die Kosten des Vertragsvollzuges einen jährlichen Beitrag von 100 Franken und die Arbeitnehmer einen Monatsbeitrag von 6 Franken. Das Inkasso erfolgt gemeinsam mit dem Beitrag für die berufliche Weiterbildung (Gimafonds). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmern die Gimafonds-Bestätigung über den erfolgten und überwiesenen Abzug des Berufsbeitrages und des Vollzugskostenbeitrages auszuhändigen.

Kommentar

Zum Berufs- und Vollzugskostenbeitrag im Allgemeinen:

Die Vertragsparteien eines GAV sehen häufig Bestimmungen vor, die die unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer verpflichten, für einen bestimmten Zweck Beiträge an gemeinsame Institutionen der GAV-Parteien zu leisten. In der Praxis finden sich vor allem Beiträge, die dem Vollzug des GAV gewidmet sind (Vollzugskostenbeitrag). Dieser ermöglicht die Durchsetzung des GAV in der Branche. Der Berufsbeitrag dient dagegen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Beide Beiträge wurden vom Bundesrat allgemein verbindlich erklärt. Für das Inkasso und die Verwaltung der Beiträge haben die Vertragsparteien des GAV eine separate Institution gegründet, den Gimafonds (siehe auch die separate Homepage: www.gimafonds.ch).

Die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge werden oft mit den Mitgliederbeiträgen für die vertragsschliessenden Verbände (SMGV und Unia sowie SYNA) verwechselt.

Zu Absatz 1:

Der Berufs- und Vollzugskostenbeitrag - auch Arbeitnehmerbeitrag genannt - wird jedem Arbeitnehmer, der dem GAV unterstellt ist, monatlich vom Lohn abgezogen. Dieser Beitrag beträgt Fr. 23.-, wovon Fr. 17.- auf die Aus- und Weiterbildung (Berufsbeitrag) und Fr. 6.- auf den GAV-Vollzug (Vollzugskostenbeitrag) fallen. Lehrlingen dürfen nur die Fr. 17.- für den Berufsbeitrag abgezogen werden, da diese dem GAV nicht unterstellt sind. Die Summen werden dem Gimafonds allerdings nicht monatlich, sondern nur zweimal im Jahr - jeweils per Ende März und per Ende September - von den Arbeitgebern überwiesen.

Zu Absatz 2:

Einen Arbeitgeberbeitrag müssen dagegen nur jene Firmen an den Gimafonds entrichten, die nicht Mitglied des SMGV sind, weil jene ihre Beiträge direkt über die Verbandsmitgliedschaft abgeben. Der Arbeitgeberbeitrag beträgt Fr. 250.- im Jahr und setzt sich zusammen aus: Fr. 150.- für die Aus- und Weiterbildung sowie Fr. 100.- für den GAV-Vollzug. Dazu kommt ein ebenfalls einmal jährlich zu zahlender Promille-Beitrag, der 1.5 Promille der jeweils vorjährigen SUVA-Bruttolohnsumme ausmacht.

Zum Berufsbeitrag im Besonderen:

Wie erwähnt, dient der Berufsbeitrag der Finanzierung der Aus- und Weiterbildung. Das Kursprogramm hierfür wird von einer paritätischen Kommission (der Zentralen Berufskommission ZBK) festgelegt. Die anfallenden Kurskosten werden zu 90 Prozent vom Gimafonds gedeckt, der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer kommt für die restlichen 10 Prozent auf.

Jeder Arbeitnehmer, jede Arbeitnehmerin hat auch Anrecht auf eine Entschädigung des durch den Kursbesuch bedingten Lohnausfalls. Diese beträgt Fr. 200.- im Tag, wobei der Gimafonds pro Kursprogramm höchstens 12 Kurstage pro Teilnehmer subventioniert. Um jedoch diese Leistungen in Anspruch nehmen zu können, müssen die Kursinteressierten in einem festen Arbeitsverhältnis stehen sowie regelmässig und grundsätzlich während mindestens sechs Monaten vor Kursbeginn und ohne Unterbruch die Berufsbeiträge einbezahlt haben.

Art. 20 Verbot von Akkord- und Schwarzarbeit

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

Untergeordnete Prämien oder Entgelte sind nicht als Akkord zu betrachten.

Den Arbeitnehmern ist jegliche Berufsarbeit gemäss Art. 23 GAV für Dritte untersagt (Schwarzarbeit). Arbeitnehmer, die gegen dieses Verbot verstossen, können fristlos entlassen werden.

Ebenfalls untersagt ist die Begünstigung von Schwarzarbeit (als Arbeit- oder als Auftraggeber).

Kommentar

Zur Akkordarbeit im Allgemeinen:

Der Sinn und Zweck dieser Bestimmung ist, jegliche Entlöhung zu verhindern, deren Masstab das Arbeitsergebnis bildet. Die weite Formulierung der Bestimmung lässt erkennen, dass die Vertragsparteien des GAV das Akkordverbot möglichst weit fassen wollten und es vor dem Hintergrund des Arbeitnehmerschutzes zu sehen ist. Wird in Form von Sonderprämien Anreiz geschaffen, das Arbeitstempo zu beschleunigen, erhöhen sich erfahrungsgemäss die Unfallgefahr und das Krankheitsrisiko massiv.

Zu den untergeordneten Prämien und Entgelte:

Inwiefern Prämien oder Entgelte als untergeordnet zu qualifizieren sind, muss im Einzelfall beurteilt werden. Ein Indiz dafür ist, dass auf ausserordentliche Prämien oder Geschenke in der Regel keine Sozialversicherungsbeiträge abgerechnet werden. Weiter ist die Höhe der Prämie im Verhältnis zum bezahlten üblichen Lohn zu untersuchen.

Zur Schwarzarbeit im Allgemeinen:

Der GAV umschreibt mit dem Verbot der Schwarzarbeit diejenige Form von Schwarzarbeit, wonach Arbeitnehmer neben ihrer Anstellung als Maler oder Gipser in ihrer Freizeit weitere Berufsarbeiten ausführen (sog. "Moonlight-Workers"). Davon zu unterscheiden sind diejenigen Schwarzarbeiter, die als illegale Arbeitnehmer ohne Aufenthalts- oder Niederlassungsbewilligung tätig sind. Diese werden im GAV nicht erwähnt.

Zum Verbot von jeglicher Berufsarbeit für Dritte:

Der GAV statuiert in Art. 20 ein Verbot von "jeglicher Berufsarbeit für Dritte"; untersagt ist demnach ausdrücklich jede konkurrenzierende Tätigkeit im Interesse der gesamten Branche, sei sie entgeltlich oder unentgeltlich. Entsprechend erachten die Vertragspartner des GAV auch die so genannten "Freundschaftsdienste" von Arbeitnehmern als verbotene Schwarzarbeit, wobei es wie erwähnt nicht darauf ankommt, ob dafür ein Entgelt entrichtet wurde.

Zur Begünstigung der Schwarzarbeit als Arbeit- oder Auftraggeber:

Ebenfalls verletzt ein Arbeitgeber die Bestimmung von Art. 20 GAV, wenn er die Schwarzarbeit als Arbeit- oder Auftraggeber begünstigt. Voraussetzung dabei ist zum einen aber, dass der Arbeitgeber nach Art. 1.2. und 1.3. dem GAV für das Maler- und Gipsergewerbe unterstehen muss. Der Arbeit- oder Auftraggeber muss also selber aus der Branche stammen, denn nur diese sind verpflichtet, die in ihrem Gewerbe anwendbaren Bestimmungen zu kennen. Weiter muss die Schwarzarbeit aktiv gefördert werden, d.h. der Arbeit- oder Auftraggeber muss vorsätzlich oder mindestens grobfahrlässig handeln. Konkret muss er einen Arbeitnehmer beschäftigen oder diesem einen Auftrag erteilen, von dem er weiss oder mindestens wissen kann, dass dieser als Arbeitnehmer bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt wird.

Art. 21 Regionale Gesamtarbeitsverträge

Die regionalen Gesamtarbeitsverträge sind aufgehoben.

D. Schlussbestimmungen

Art. 22 Sozialinstitutionen beim vertragslosen Zustand

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

Art. 23 Berufe und Berufsarbeiten des Maler- und Gipsergewerbes

23.1 Malergewerbe

Zum Malergewerbe gehören die Berufe:

Maler, Kundenmaler, Dekorationsmaler, Restaurator, Bauernmaler, Tapezierer (ohne Dekoration), Beizer, Vergolder, Stein- und Holzimitator, Ablauger, Spritzer und Plastiker.

Die Berufsarbeiten umfassen unter anderem:

Auftragen von Anstrich-, Beschichtungs- und Strukturmaterialien sowie Aufziehen von Tapeten, Belägen und Geweben aller Art. Verschönern und Erhalten von Bauten und Bauteilen, Einrichtungen und Gegenständen sowie Schützen gegen Witterungs- und andere Einflüsse.

23.2 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 gefährlicher Werkstoffe.

Art. 24 Berufliche Weiterbildung

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

Zürich, den 5. August 2005

Lic.iur. R. Hoffmann-Meier

