

Zwischen nachstehenden Verbänden

Schweizerischer Maler- und Gipsermeisterverband (SMGV),

einerseits,

Gewerkschaft Bau und Industrie,
Christlicher Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz (CHB)
(neu Gewerkschaft SYNA)

andererseits,

wurde nachstehender

Rahmenvertrag

abgeschlossen.

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 mit dem Systemwechsel im Bereich der Arbeitszeit und der Entlöhnung die vorhandenen Arbeitsplätze schützen und neue schaffen.

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, Tessin, das Malergewerbe der Kantone Neuenburg und Jura. Der Kanton Tessin ist von Art. 19 des Rahmenvertrages ausgenommen. Ebenfalls ausgenommen ist das Gipsergewerbe des Kantons Tessin, vorausgesetzt es existiert ein kantonaler Gesamtarbeitsvertrag.

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 Gipserers gehören. Als Maler- und Gipserarbeiten gelten alle in Art. 23 aufgeführten Berufsarbeiten.

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 Berufs-

angehörigen in höherer leitender Stellung, wie zum Beispiel Geschäftsführer, und der Lehrlinge.

Der allgemeinverbindlicherklärte 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.

Die nachfolgenden Bestimmungen gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland bzw. ausserhalb des in Art. 1.1. umschriebenen räumlichen Geltungsbereichs sowie ihren Arbeitnehmern, sofern sie die Voraussetzungen nach Art. 1.2. und 1.3. erfüllen und im Geltungsbereich des Rahmenvertrages Arbeiten ausführen oder ausführen lassen und die Dauer dieser Arbeiten in einem Jahr fünf Tage überschreitet: Art. 8, 9, 10, 11, 12, 13, 20.

B. Schuldrechtliche Bestimmungen

Art. 2 Durchsetzung des Rahmenvertrages

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. 60ff ZGB anwendbar.

Art. 3 Friedenspflicht

Während der Vertragsdauer gilt für die vertragschliessenden Verbände, ihre Sektionen, die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer die uneingeschränkte Friedenspflicht.

Art. 4 Allgemeinverbindlicherklärung

Die vertragschliessenden Verbände werden unverzüglich die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages beantragen.

Art. 5 Dauer des Rahmenvertrages und Kündigung

Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. April 1998 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2000. Die Kündigungsfrist beträgt einen Monat. Erfolgt keine Kündigung, so gilt er jeweils für ein weiteres Jahr.

Art. 6 Berufskommissionen im Maler- und Gipsergewerbe

6.1 Zentrale Paritätische Berufskommission (ZPBK)

Es besteht eine Zentrale Paritätische Berufskommission (ZPBK)¹

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)

Für die regionalen Vertragsgebiete bestehen Regionale Paritätische Berufskommissionen (RPBK)².

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. 6ff. setzen sich die RPBKs für die Einhaltung und den Vollzug der lokalen Gesamtarbeitsverträge und 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. Regionale Gesamtarbeitsverträge können dem Rahmenvertrag als Anhänge angefügt werden.

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. 357 b Abs. 1 OR:

1. Die Durchsetzung des Anspruches auf Feststellung (lit.a.);

¹ Diese Bestimmung ist im Originaltext des RV anders formuliert (vgl.u.).

² Diese Bestimmung ist im Originaltext des RV anders formuliert (vgl.u.).

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

Gegen Entscheide der RPBK kann ein beteiligter Arbeitgeber oder Arbeitnehmer innert 20 Tagen seit Mitteilung mit einem schriftlich begründeten Gesuch an die ZPBK, Birmensdorferstrasse 15, Postfach 3276, 8021 Zürich, gelangen und schriftliche Anträge stellen.

Die Durchsetzung des Anspruchs auf den Vollzugskostenbeitrag obliegt der ZPBK.

Die Durchsetzung der Bestimmungen der regionalen Gesamtarbeitsverträge des Maler- und Gipsergewerbes obliegt grundsätzlich und primär den RPBK's. Art. 357b OR ist anwendbar (Rekursrecht).

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; insbesondere bei Nichteinhaltung des Betriebsdurchschnittslohnes gemäss Art. 9.4. insgesamt 50% der vorenthaltenen geldwerten Leistung;
 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 erfüllten;
 4. einmalige oder mehrmalige sowie die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 5. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
 6. Grösse des Betriebes;
 7. Umstand, ob Arbeitnehmer ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machten **bzw. damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen.**
- c) Speziell bewertet und (allenfalls kumulativ zu Buchstabe b) mit fixen Ansätzen einer Konventionalstrafe werden folgende Rahmenvertragsverletzungen geahndet:
 - bei Verletzung der Buchführungspflicht (Arbeitszeit) gemäss Art. 8.9, pauschal pro Betrieb Fr. 4'000.—;
 - bei Verletzung des Akkord- und Schwarzarbeitsverbotes gemäss Art. 20 Rahmenvertrag gelten pro Arbeitsstelle für den Arbeitgeber resp. Arbeitnehmer eine maximale Konventionalstrafe von Fr. 50'000.— resp. 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 verletzt, mit der Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens ZPBK und RPBK) auferlegen.

6.6 Verfahrenskosten

Die ZPBK als auch die RPBK können Arbeitgebern und/oder Arbeitnehmern, die die Bestimmungen des Rahmenvertrages verletzt, die Verfahrenskosten **gemäss Art. 357 b OR** auferlegen.

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.

7.2 Teilzeitbeschäftigte

Die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer sind dem Rahmenvertrag 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.

7.2 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 Kalendermonats
 - ab 7. Arbeitsjahr: 2 Monate, auf Ende eines Kalendermonats
- Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen, solange dem Arbeitnehmer Taggeldleistungen einer Krankenkasse oder der Unfallversicherung zustehen; vorbehalten bleibt die Kündigung aus wichtigen Gründen. Im übrigen gelten die Kündigungsschutzbestimmungen des Art. 336 c OR.
 - 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.

8.2 Durchschnittliche Arbeitszeit

Die tägliche durchschnittliche Arbeitszeit (Montag bis Freitag) beträgt 8,0 Stunden. Dies ergibt im Durchschnitt 40 Std. pro Woche produktive Arbeitszeit. (Das Umkleiden hat ausserhalb der produktiven Arbeitszeit zu erfolgen).

8.3 Höchstarbeitszeit

- Wöchentliche Höchstarbeitszeit: Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 48 Stunden
- Jährliche Höchstarbeitszeit: Die jährliche Höchstarbeitszeit beträgt für 1998 und 1999 brutto 2088 Stunden.

Berechnungsgrundlage: 261 Arbeitstage X 8 Stunden

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

Angeordnete Überstunden und die Überstundenzuschläge werden grundsätzlich mit Freizeit ausgeglichen.

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

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

Werden am Ende des Kalenderjahres die Jahres.Brutto-Sollstunden (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.

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. 11 Rahmenvertrag

- Feiertage gemäss Art. 11.1. Rahmenvertrag
- gesetzliche Ruhetage, soweit lohnzahlungspflichtig
- freie Arbeitsstunden vor gesetzlichen Feiertagen
- unumgängliche Absenzen und Kurzabsenzen gemäss Art. 10 Rahmenvertrag
- Militär-, Beförderungs- und Zivildienst gemäss Art. 14 Rahmenvertrag
- Unfall gemäss Art. 13 Rahmenvertrag
- Krankheit gemäss Art. 12 Rahmenvertrag
- Kurzarbeit und Schlechtwetterausfälle
- andere regionale betrieblich festgelegte Stunden oder Tage.

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-Soll-Stunden nicht, weil sich der Arbeitgeber in Annahmeverzug befindet, dürfen solche Fehlstunden dem Arbeitnehmer nicht abgezogen werden.

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.

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 Rahmenvertrag) oder ein in jeder Beziehung gleichwertiges Ersatzsystem verwendet werden. Betrieben, welche gegen diese Auflage verstossen, wird eine Konventionalstrafe von Fr. 4'000.—(Art. 6.4.c) auferlegt. Am Ende des Jahres oder am Schluss des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer die Arbeitszeitkontrolle auszuhängen. Der Arbeitnehmer hat jederzeit Anspruch auf Einsichtnahme in die Arbeitszeitkontrolle.

Art. 9 Löhne

9.1 Einstufungen

Die diesem Rahmenvertrag 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 gemäss Art. 41 des Bundesgesetzes über die Berufsbildung; im weiteren alle Arbeitnehmer mit gleichwertiger Qualifikation und die selbstständig Berufsarbeiten gemäss Art. 23 des Rahmenvertrages ausführen.

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 und branchenfremde Arbeitnehmer

Als Hilfsarbeiter gelten alle Arbeitnehmer, die als Hilfskräfte im Maler- und Gipsergewerbe eingesetzt sind. Als branchenfremd gelten alle Arbeitnehmer im Maler- und Gipsergewerbe ohne Berufserfahrung und Saisonarbeiter im ersten Einreisejahr während der ersten sechs Monate.

9.2 Entlöhnung im Monatslohn

Die Entlöhnung erfolgt generell im Monatslohn (stundenabhängig).

Arbeitsverhältnisse, welche am 31. März 1998 im Stundenlohn bezahlt wurden, sind vor der Gewährung der Lohnerhöhung per 1. April 1998 in den Monatslohn zu überführen. (174 Stunden X Stundengrundlohn = neuer Monatslohn ohne Lohnerhöhung). Die Lohnabrechnung und die Lohnzahlung erfolgen monatlich in Schweizer Währung.

9.3 Sockellöhne (Mindestlöhne)

Aufgrund der vorgenommenen Einstufung müssen folgende Mindestlöhne bezahlt werden:

	Maler	Gipser
V Vorarbeiter	4600.--	4800.—
A Gelernte Berufsarbeiter ab 2 Jahren Berufserfahrung	4050.--	4250.—
B Berufsarbeiter	3750.--	3900.—
C Hilfsarbeiter / Branchenfremde	3450.--	3550.—
Lehrabgänger mit weniger als 2 Jahren Berufserfahrung	3750.--	3900.—

- Anspruch auf den Hilfsarbeiterlohn haben nur Arbeitnehmer, die das 18. Altersjahr zurückgelegt haben.
- Bei nicht voll leistungsfähigen Arbeitnehmern kann im Einvernehmen mit der Regionalen Paritätischen Berufskommission, beim Fehlen einer solchen mit der Zentralen Paritätischen Berufskommission, von den Sockellöhnen abgewichen werden, wobei die zuständige Berufskommission nach genauer Abklärung des Sachverhaltes einen neuen Mindestlohn festlegt.

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

9.4. Betriebsdurchschnitts-Monatslöhne

Die gesamtarbeitsvertraglich festgesetzten Betriebsdurchschnitts-Monatslöhne ab 1. April 1998:

Maler Fr. 4'400.— (Tessin Fr. 4'360.--), Gipser 4'575.—

9.5 Berechnung der Betriebsdurchschnitts-Monatslöhne

In die Berechnung der Betriebsdurchschnitts-Monatslöhne gemäss Art. 9.4. sind alle dem Rahmenvertrag gemäss persönlichem Geltungsbereich unterstellten Arbeitnehmer der Kategorien V, A, B + C einzubeziehen. Im Kanton Tessin gilt eine spezielle Berechnung des Betriebsdurchschnitts-Monatslohnes gemäss lokalem GAV.

9.6 Lohnerhöhungen

Die effektiv ausbezahlten Monatslöhne aller dem Rahmenvertrag unterstellten Arbeitnehmer werden ab 1. April 1998 als Teuerungsausgleich generell um Fr. 40.—pro Monat erhöht.

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

9.7 Indexausgleich

Mit den Lohnerhöhungen gemäss Art. 9.6. ist der Schweizerische Landesindex der Konsumentenpreise bis 104.0 Punkte ausgeglichen.

9.8 13. Monatslohn

Den Arbeitnehmern wird als Gratifikation Ende des Kalenderjahres ein ganzer durchschnittlicher Monatslohn zusätzlich ausbezahlt.

- Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ab Stellenantritt nicht mindestens zwei Monate gedauert hat, ist kein 13. Monatslohn zu entrichten. Gleichermassen besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers, wenn er das Arbeitsverhältnis nicht ord-

nungsgemäss aufgelöst hat oder wenn er aus wichtigen Gründen fristlos entlassen wurde.

- Wird das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres ordnungsgemäss aufgelöst oder beginnt ein Arbeitsverhältnis nach dem 1. November, so besteht der Anspruch des Arbeitnehmers pro Rata temporis, sofern die übrigen Bedingungen hierzu erfüllt sind. Der 13. Monatslohn ist diesfalls mit dem letzten Zahltag oder nach Erfüllung der Karenzzeit zu entrichten.
- Saisonarbeitern steht der Anspruch auf den 13. Monatslohn zu, sofern sie die vereinbarte und zwei Monate übersteigende Dauer des Arbeitsverhältnisses – durch Erbringung der effektiv möglichen Arbeitsstunden – einhalten, es sei denn, dass sie ohne ihr Verschulden aus fremdenpolizeilichen oder andern behördlichen Gründen daran gehindert würden. Die Karenzfrist von zwei Monaten entfällt in der je folgenden Saison, sofern das Arbeitsverhältnis beim gleichen Arbeitgeber fortgesetzt wird. Im übrigen gelten für sie die gleichen Bedingungen wie für die übrigen Arbeitnehmer.

Art. 10 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 mit eigenem Haushalt, einmal innerhalb eines Zeitraumes von drei Jahren.
- 1 Tag bei Verheiratung und 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.
- ½ 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.

Art. 11 Ferien und Feiertage

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

- Vom Ferienanspruch gemäss Art. 11 sind fünf bzw. zehn Ferientage während der Wintermonate (November bis März) zu beziehen, wobei der genaue Zeitpunkt durch den Ar-

beitgeber festgelegt wird. Der Arbeitgeber kann, sofern betriebliche Gründe es rechtfertigen, einzelne Ferientage in die Zeit zwischen Weihnacht und Neujahr festlegen.

- 11.1 Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf jährlich höchstens 8 bezahlte Feiertage. Die 8 entschädigungspflichtigen Feiertage pro Kalenderjahr werden für die Dauer des Rahmenvertrages in den regionalen Gesamtarbeitsverträgen festgelegt.

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

- 11.2 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. 12 Krankentaggeldversicherung

Die dem Rahmenvertrag unterstellten Arbeitnehmer sind durch den Arbeitgeber für ein Krankentaggeld zu versichern. Die Versicherungsbedingungen müssen KVG-Konform sein und müssen mindestens die nachstehenden Normen erfüllen:

Die Leistungen der betrieblichen und verbandlichen Krankentaggeldversicherungen sollen ab dem 1. Krankheitstag 80 Prozent des Monatslohnes decken. 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. Der Arbeitnehmer beteiligt sich ab 1. April 1998 monatlich mit 30 Franken. Krankentaggeldleistungen über 80 Prozent des Grundlohnes, zuzüglich Anteil des 13. Monatslohnes, ziehen eine anteilmässige Prämienbeteiligung des Arbeitnehmers nach sich.

- 12.1 Arbeitnehmer, die nicht kollektiv versichert sind, haben sich einzeln für ein Krankentaggeld im obgeannten 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. 12 oder mindestens 2,5 Prozent vom Grundlohn, Ferien- und Feiertagsentschädigung sowie Anteil 13. Monatslohn betragen.

Die Krankentaggeldversicherung muss ein Genussberechtigung von 720 Tagen innert 900 aufeinanderfolgender Tage 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 Bazugsdauer 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.

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

Art. 13 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.

Art. 14 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:

während der Rekrutenschule als Rekrut	50%	100%
während Kadernschulungen und Abverdienen	100%	100%
während anderer Militär-, Zivil- oder Schutzdienstleistungen bis zu 4 Wochen eines Kalenderjahres	80%	100%
im überjährigen Arbeitsverhältnis oder sofern der Arbeitgeber der Militärentschädigungskasse (MEK) angeschlossen ist	100%	100%

- Die Leistungen gemäss vorstehenden 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 Militärentschädigungskasse 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. 15 Abgangsentschädigung

Für die Abgangsentschädigung gilt Art. 339 b, c und d OR. Für die Berechnung gilt die Tabelle im Anhang.

Art. 16 Lohnzahlung bei Todesfall (gemäss Arbeitsvertragsrecht)

Für die Lohnfortzahlung gilt Art. 338 OR

Art. 17 Überkleider

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

Art. 18 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Für den besseren Schutz von Leben und Gesundheit setzen die vertragschliessenden Verbände des Maler- und Gipsergewerbes eine Paritätische Fachkommission ein.

Diese Kommission setzt sich mit allen einschlägigen Sachfragen auseinander und kann geeignete Massnahmen empfehlen oder anordnen, die den Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit fördern.

- 18.1 Die vertragschliessenden Verbände beabsichtigen, die EKAS-Branchenlösung der AVE zu unterstellen.

Art. 19 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

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

Für den Vollzug des Rahmenvertrages für das Maler- und Gipsergewerbe im Sinne von Art. 357a OR und des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung entrichten die Arbeitgeber an die Kosten des Vertragsvollzuges einen jährlichen Beitrag von 50 Franken und die Arbeitnehmer einen Monatsbeitrag von 3 Franken. Das Inkasso erfolgt gemeinsam mit dem Beitrag für die berufliche Weiterbildung (Gimafonds).

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 Arbeitserfolg abhängig gemacht werden.

Untergeordnete Prämien oder Entgelte sind nicht als Akkord zu betrachten.

Den Arbeitnehmern ist jegliche Berufsarbeit gemäss Art. 23 RV 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).

Art. 21 Regionale Gesamtarbeitsverträge

Die vertragschliessenden Verbände der regionalen Gesamtarbeitsverträge legen für die Dauer des Rahmenvertrages die 8 jährlich zu bezahlenden Feiertage fest. Ferner sind die orts- und berufsüblichen Zulagen bei auswärtiger Arbeit (Einnahme von Hauptmahlzeiten), die Motorfahrzeugschädigung, die Werkzeugschädigung sowie Massnahmen für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz verbindlich festzulegen.

Normative Bestimmungen, die abschliessend im Rahmenvertrag geregelt sind, finden keine Aufnahme in den Regionalen Gesamtarbeitsverträgen.

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 Plasterer. Die Berufsarbeiten umfassen unter anderem: Auftragen von Anstrich-, Beschichtungs- und Strukturmaterialien sowie Aufziehen von Tapeten, Belägen und Geweben aller Art. Verschönen 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.

Wallisellen und Zürich, den 26. Februar 1998

Schweizerischer Maler- und Gipsermeisterverband (SMGV)

Gewerkschaft Bau und Industrie (GBI)

Christlicher Holz- und Bauarbeiterverband (CHB)

