

Änderungen im GAV 2012 – 2015

Art. 5 Dauer des GAV

Der GAV tritt am 1. April 2012 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2015.

Art. 6.4 Kontrollen (neu)

Damit die Einhaltung der Bestimmungen des GAV kontrolliert werden kann, sind nebst der Arbeitszeitkontrolle und der Arbeitsstundenrapporte neu auch die Lohnabrechnungen und die Lohnauszahlungsbelege mindestens 5 Jahre aufzubewahren.

Art. 6.5 lit. c Konventionalstrafen

Wer die Arbeitszeitkontrolle nicht führt, wird mit einer Konventionalstrafe von Fr. 8'000.- belegt. Die bisher vorgesehene Konventionalstrafe wird damit verdoppelt.

Art. 6.5 lit. d Konventionalstrafen (neu)

Wer die Geschäftsunterlagen gemäss Art. 6.4 GAV nicht während 5 Jahren aufbewahrt, wird mit einer Konventionalstrafe bis zu Fr. 8'000.- belegt.

Art. 6.5 lit. e Konventionalstrafen (neu)

Wer anlässlich einer Kontrolle die dafür erforderlichen Unterlagen gemäss Art. 6.4 GAV nicht vorlegt und somit eine ordnungsgemässe Kontrolle verunmöglicht, wird mit einer Konventionalstrafe von mindestens Fr. 8'000.- belegt.

Art. 6.5 lit. f Konventionalstrafen (neu)

Wer die Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz gemäss Art. 19 GAV missachtet, wird wie folgt sanktioniert:

- Betriebe mit 1 Arbeitnehmer:	Fr. 500.-
- Betriebe mit 2 – 5 Arbeitnehmern:	Fr. 1'000.-
- Betriebe mit 6 – 10 Arbeitnehmern:	Fr. 1'500.-
- Betriebe mit 11 – 20 Arbeitnehmern:	Fr. 2'000.-
- Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern:	Fr. 2'500.-

Art. 8.4.2 Ausgleich von Mehrstunden

Mehrstunden sind nach wie vor grundsätzlich bis Ende April des Folgejahres mit Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren. Neu kann ausnahmsweise und auf Wunsch des Arbeitnehmers die Frist für eine Kompensation der Mehrstunden mit Freizeit bis höchstens Ende September des Folgejahres verlängert werden. Dies-

falls ist ein vom Arbeitnehmer schriftlich begründetes und vom Arbeitgeber unterzeichnetes Gesuch an die zuständige RPBK zu stellen.

Art. 8.8 Reisezeit

Die nicht zu entschädigende Reisezeit beträgt neu 30 Minuten. Die bisherige nicht zu entschädigende Reisezeit wird somit um 5 Minuten reduziert.

Art. 9.1 Einstufungen

Der Hilfsarbeiter (Kategorie C) wird nicht mehr wie bisher nach 2, sondern neu erst nach 4 Jahren automatisch Berufsarbeiter (Kategorie B).

Neu wird wieder die Kategorie D – Branchenfremde Arbeitnehmer eingeführt. Ein branchenfremder Arbeitnehmer wird nach 12 Monaten automatisch Hilfsarbeiter (Kategorie C).

Art. 9.3 Sockellöhne (Mindestlöhne)

Die Sockellöhne werden um die Hälfte der Lohnerhöhung angehoben. So müssen per 1. April 2012 folgende Sockellöhne bezahlt werden:

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

Art. 9.4 Lohnerhöhungen

Die effektiven Monatslöhne (Bruttolohn = Lohn vor Abzügen) werden per 1. April 2012 in allen Kategorien generell um Fr. 85.- pro Monat erhöht.

Art. 9.4.1 Automatischer Teuerungsausgleich

In den Zwischenjahren (2013 und 2014) wird die effektive Teuerung bis maximal 2% ausgeglichen. Als Berechnungsgrundlage gilt ein Berechnungslohn von Fr. 5'158.- für Maler bzw. Fr. 5'341.- für Gipser. Die Sockellöhne (inkl. Lehrabgänger) werden um die Hälfte der effektiven Teuerung angehoben.

Art. 13 Krankentaggeldversicherung (neu)

Grundsätzlich sind alle Arbeitnehmer nach wie vor durch den Arbeitgeber für ein Krankentaggeld zu versichern. Ausgenommen davon sind neu diejenigen Arbeitgeber, die einen AHV-rentenberechtigten Arbeitnehmer beschäftigen. In diesem Fall richtet sich die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers im Krankheitsfall nach Art. 324a OR.

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen bis zu drei Monaten und bei Kündigung während der Probezeit endet der Versicherungsanspruch neu bereits mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bis anhin dauerte der Versicherungsanspruch auch in diesen Fällen bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit oder bis zur Erschöpfung des Leistungsanspruchs.

Art. 23 Gleichstellung und Diskriminierungsverbot (neu)

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

Art. 25.1 Malergewerbe

Zu den Berufsarbeiten im Malergewerbe gehört neu auch das Anbringen von fugenlosen Wand- und Bodenbeschichtungen.

Baeriswyl, 19. März 2012