

# **Allgemeinverbindlicherklärung von Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für das Gipsergewerbe im Kanton Baselland abgeschlossen am 1. April 2002, am 29. Oktober 2003 und am 13. November 2003**

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft, gestützt auf Artikel 7 Absatz 2 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen<sup>1</sup>, beschliesst:

## **§ 1 Gegenstand**

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für das Gipsergewerbe im Kanton Baselland abgeschlossen am 1. April 2002, am 29. Oktober 2003 und am 13. November 2003 werden allgemeinverbindlich erklärt.

## **§ 2 Geltungsbereich**

<sup>1</sup> Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für den ganzen Kanton Basel-Landschaft.

<sup>2</sup> Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für alle Betriebe und Betriebsteile, die Gipserarbeiten ausführen oder ausführen lassen und zum Berufsbild des Gipsers gehören. Als Gipserarbeiten gelten: 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 gegen gefährliche Werkstoffe.

<sup>3</sup> Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für sämtliche Arbeitgebende und Arbeitnehmende der in Absatz 2 aufgeführten Betriebe oder Betriebsteile, mit Ausnahme des kaufmännischen Personals und der Berufsangehörigen in höherer leitender Stellung, wie zum Beispiel Geschäftsführer. Für Gipser-Lehrlinge gelten folgende Bestimmungen des GAV: Artikel 23.4 (Vollzugskostenbeitrag), Artikel 32.3 bis 32.5 (Ferien), Artikel 33.1 und 33.2 (Feier- bzw. Frei-Tage), Artikel 41 (Überkleider).

<sup>4</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (SR 823.20, AS 2003 1370) sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung (EntsV, SR 823.201) gelten ab dem 1. Juni 2004 auch für Arbeitgebende mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des Kantons Basel-Landschaft, sowie für ihre Arbeitnehmende, sofern sie im Kanton Basel-Landschaft Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen ist die paritätische Kommission des GAV zuständig.

## **§ 3 Auflagen**

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Artikel 23 GAV) und der Lastenausgleichsbeiträge (Artikel 32.6 GAV) sind dem KIGA Baselland jährlich die Abrechnung über die vergangene Geschäftsperiode sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Den Abrechnungen ist jeweils der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss

---

<sup>1</sup> SR 221.215.311

nach den von der Direktion für Arbeit des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco) aufgestellten Grundsätzen erfolgen und über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung penderter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der AVE fallen. Das KIGA Baselland kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

#### **§ 4 Geltungsdauer**

Dieser Beschluss tritt nach der Genehmigung durch den Bund und der anschliessenden Veröffentlichung im Amtsblatt des Kantons Basel-Landschaft am 1. Tag des auf diese Veröffentlichung folgenden Monats in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2008.

## **Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für das Gipsergewerbe im Kanton Baselland**

abgeschlossen am 1. April 2002, am 29. Oktober 2003 und am 13. November 2003

zwischen

dem Gipsermeisterverband Baselland  
*einerseits*

sowie

der Gewerkschaft Bau und Industrie und der Gewerkschaft Syna  
*anderseits*

### **Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen**

#### **Art. 3            Friedenspflicht / Einwirkungspflicht**

3.1 Für die einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gilt die uneingeschränkte Friedenspflicht. (...)

(...)

#### **Art. 4            Gemeinsame Durchführung**

Die vertragsschliessenden Parteien vereinbaren im Sinne von Art. 357b OR, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf Einhaltung dieses Vertrages gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusteht. Sie werden bei der Geltendmachung durch die Paritätische Kommission und die von ihr bestellten Organe vertreten.

(...)

#### **Art. 6            Ausgleichskasse (Sozialausgleichsleistungen)**

6.1 Für die Abwicklung der in (...) Art. 23, (...), 32, (...) GAV vorgeschriebenen Beiträge und Leistungen wird für alle Arbeitgeber verbindlich die Unterstellung unter die GEFAK, Gewerblich-Industrielle Familienausgleichskasse Baselland, Altmarktstrasse 96, 4410 Liestal (nachstehend Ausgleichskasse genannt), vorgeschrieben.

(...)

## **Art. 13 Paritätische Kommission**

(...)

13.4 Die Paritätische Kommission hat insbesondere folgende Kompetenzen:

a) die Auslegung des Gesamtarbeitsvertrages;

(...)

d) Anordnung von Kontrollen über die Vertragseinhaltung;

e) Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen des GAV, sowie die Beurteilung und Ahndung von Einzelverstössen gegen den GAV, Ausfällung und Inkasso von Konventionalstrafen;

(...)

g) Verwaltung und Verwendung der Vollzugskostenbeiträge;

(...)

13.5 Die Paritätische Kommission entscheidet je nach dem Verschulden über die Kosten des Verfahrens.

(...)

## **Art. 16 Vertragseinhaltung (Kontrollen)**

16.1 Bei den Arbeitgebern sind durch das durch die Paritätische Kommission bestimmte Kontrollorgan (...) Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages durchzuführen. Die zu kontrollierenden Arbeitgeber haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrolle massgebenden Unterlagen auf erste Aufforderung hin, innerhalb 30 Tagen, vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen, Arbeitsrapporte, Buchhaltung usw.

(...)

16.3 Ergeben die Kontrollen Abweichungen vom Gesamtarbeitsvertrag und resultieren daraus Nachforderungen von über 1 Prozent der AHV-Gesamtlohnsumme, so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Arbeitgeber vollumfänglich auferlegt. Liegen die Abweichungen unter 1 Prozent der AHV-Gesamtlohnsumme, so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Arbeitgeber im Verhältnis zum fehlbaren Betrag auferlegt. Die Kontrollkosten richten sich nach dem Tarif des Schweizerischen Treuhänderverbandes (STV). Kosten, die daraus entstehen, weil die ordnungsgemässe und insbesondere termingerechte Durchführung der Kontrolle durch den zu kontrollierenden Arbeitgeber vereitelt wird, werden diesem in jedem Falle vollumfänglich in Rechnung gestellt.

(...)

16.5 Die Einzahlungen sind, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides, auf das Bankkonto des Kontrollorganes zu leisten.

## **Art. 17 Verstösse der Arbeitgeber**

17.1 Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden vom Kontrollorgan zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Sie können ausserdem mit einer Konventionalstrafe belangt werden. Diese beträgt im Maximum 5 Prozent der AHV-Gesamtlohnsumme des Arbeitgebers. (...)

17.2 Die Paritätische Kommission ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. Diese sind nach Zahlungseingang vom Kontrollorgan der Paritätischen Kommission zu überweisen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.

17.3 (...), die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Bankkonto des Kontrollorganes zu leisten.

## **Art. 18 Verstösse der Arbeitnehmer**

18.1 Arbeitnehmer, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, können mit einer Konventionalstrafe von maximal CHF 5'000.00 belangt werden.

(...)

18.3 Die Paritätische Kommission ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. Diese sind nach Zahlungseingang vom Kontrollorgan der Paritätischen Kommission zu überweisen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.

18.4 Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Bankkonto des Kontrollorganes zu leisten.

(...)

## **Art. 23 Vollzugskostenbeitrag**

23.1 Zur Deckung der Kosten im Vollzug dieses Vertrages und zur Erfüllung der weiteren Aufgaben des Parifonds wie

- Bezahlung von Kursgeldern für Aus- und Weiterbildung;
- Bezahlung von Einführungskursen für Gipserlehrlinge;
- Bezahlung des Lohnausfalles bei Besuchen von bewilligten Kursen;
- Subvention von nicht gesetzlich vorgeschriebenen Hilfsmitteln zur Erhöhung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
- Subventionsbeiträge für soziale Härtefälle von Arbeitnehmern

wird von allen diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmern und Lehrlingen sowie den Arbeitgebern ein Beitrag erhoben.

23.2 Der Beitrag für die Arbeitgeber beträgt 0,7 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme der diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmer. (...) Der Arbeitgeber hat in diesem Zusammenhang der Ausgleichskasse (Art. 6 GAV) auf Verlangen die endgültige Prämienabrechnung der AHV auszuhändigen.

23.3 Der Beitrag der Arbeitnehmer beträgt 0,7 Prozent des AHV-pflichtigen Lohnes. Der Beitrag wird bei jeder Lohn- bzw. Gehaltszahlung vom Arbeitgeber in Abzug gebracht. (...)

23.4 Die Gipser-Lehrlinge entrichten einen Beitrag von CHF 5.00 pro Monat.

23.5 Zwecks Erhebung der Beiträge hat jeder Arbeitgeber der Ausgleichskasse (Art. 6 GAV) am Ende des Kalenderjahres eine Liste aller im abgelaufenen Jahr dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer einzureichen mit Angabe von Name, Vorname, Funktion, Wohnort, Anstellungsdauer und Total der abgezogenen Beiträge.

23.6 Das Inkasso wird über die Ausgleichskasse (Art. 6 GAV), die Auszahlung von Subventionen über den Parifonds der Paritätischen Kommission abgewickelt.

(...)

## **Art. 24 Löhne**

24.1 Mindestlöhne

(...)

24.1.2 Die Mindestlöhne werden jährlich im Anhang 5 festgelegt und bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAV. Für die Berechnung der Altersjahre gilt die Anzahl Jahre, die der Arbeitnehmer am 1. Januar des Kalenderjahres zurückgelegt hat, in welchem der Mindestlohn gilt.

(...)

24.1.4 Die Mindestlöhne dürfen unter folgenden Umständen für gelernte Gipser nicht mehr als maximal 10 Prozent und diejenigen eines Hilfsarbeiters nicht mehr als maximal 15 Prozent während den ersten zwölf Anstellungsmonaten unterschritten werden:

- bei branchenfremden Arbeitnehmern;
- bei Arbeitnehmern ohne Berufserfahrung;
- bei Lehrlingern ausnahmsweise, sofern diese im Lehrbetrieb weiterbeschäftigt werden.

In den erwähnten Fällen ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu treffen und die Paritätische Kommission mittels Kopie sofort in Kenntnis zu setzen.

24.1.5 Als gelernte, berufstüchtige Gipser gelten sämtliche Arbeitnehmer, die eine Lehrabschlussprüfung als Gipser bestanden haben und im Besitz des Fähigkeitsausweises sind, oder die eine mindestens fünfjährige Berufstätigkeit im Berufsfeld des Gip-

sers aufweisen und nach Ablauf dieser Zeitdauer das gesamte Tätigkeitsspektrum eines gelernten Gipsers in der Anwendung selbständig und vollumfänglich beherrschen.

24.1.6 Die Mindeststundenlöhne nach Art. 24.1 GAV sind nicht massgebend für nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmer. In diesen Fällen wird der Lohn durch besondere schriftliche Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und dem betreffenden Arbeitnehmer festgesetzt.

24.1.7 Durch besondere schriftliche Vereinbarung können für Arbeitnehmer, welche das 65. Altersjahr zurückgelegt haben und nicht mehr voll leistungsfähig sind, die Mindeststundenlöhne um höchstens 10 Prozent unterschritten werden.

24.1.8 Jede Vereinbarung über Unterschreitung der Mindeststundenlöhne wird erst rechtswirksam nach schriftlicher Information der Paritätischen Kommission.

## 24.2 13. Monatslohn

24.2.1 Den Arbeitnehmern wird ein 13. Monatslohn ausgerichtet. Er beträgt 8,3 Prozent, berechnet auf dem Grundlohn der effektiv gearbeiteten Stunden, ohne Überzeitzuschläge und Sozialzulagen. Entschädigungen für Krankheit, Unfall, Militärdienst, Feiertage usw. fallen für die Berechnung des 13. Monatslohnes ausser Betracht.

24.2.2 Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nicht mindestens einen Monat gedauert hat, ist bei Kündigung durch den Arbeitgeber kein 13. Monatslohn zu entrichten. Kündigt der Arbeitnehmer, so beträgt diese Karenzfrist sechs Monate. Gleichermassen besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers, wenn er das Arbeitsverhältnis nicht ordnungsgemäss aufgelöst hat, insbesondere auch nicht, wenn er aus wichtigen Gründen fristlos entlassen wurde.

24.2.3 Wird das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres ordnungsgemäss aufgelöst, so besteht der Anspruch des Arbeitnehmers pro rata temporis, sofern die übrigen Bedingungen hiezu erfüllt sind.

(...)

## 24.3 Akkordlohnverbot

24.3.1 Es ist den Arbeitgebern untersagt, ihre Arbeitnehmer nach dem System des Akkord- oder Stücklohnes (Leistungslohn nach Ausmass des Werkes) zu entlohnen. Die Entlohnung erfolgt im Zeitlohnsystem.

(...)

## **Art. 25 Lohn bei Absenzen**

(...)

25.1 Der Arbeitnehmer hat, sofern die erwähnten Ereignisse auf effektive Arbeitstage fallen, Anspruch auf folgende zum vollen Lohn (Grundlohn) bezahlte Freitage:

- 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;
- mindestens 1/2 Tag für die Teilnahme an militärischer Ausrüstungsinspektion, sofern er am übrigen Halbtage arbeitet, soweit ihm dies möglich ist;
- 1 Tag bei Wohnungswechsel in der Region für den im überjährigen und ungekündigten Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer mit eigenem Haushalt, einmal innerhalb eines Zeitraumes von 3 Jahren.

25.2 Für mögliche 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;
- c) für Arzt- und Zahnarztbesuch (...).

In den Fällen a und b sind allfällige Entschädigungen, Taggelder usw. auf den vom Arbeitgeber zu leistenden Lohn anzurechnen, sofern es sich nicht um reine Spesenentschädigungen handelt.

25.3 Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt am Schluss der Zahltagsperiode, in welche die ausgewiesenen Absenzen fallen.

## **Art. 26 Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst**

26.1 Leistet der Arbeitnehmer obligatorischen schweizerischen Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst (nachstehend Dienstleistung genannt), hat er für diese Zeit Anspruch auf folgende Entschädigungen in Prozenten des Lohnausfalls:

	Ledige	Ledige und Verheiratete mit Unterstützungspflicht
a) während der Rekrutenschule als Rekrut	50 Prozent	80 Prozent
b) während Kadenschulen und Abverdienen	50 Prozent	80 Prozent
c) während anderer Dienstleistungen bis zu 4 Wochen während eines Kalenderjahres	100 Prozent	100 Prozent

26.2 Die Leistungen sind nur geschuldet, wenn der Arbeitnehmer vor der Dienstleistung gemäss 26.1 während mindestens 3 Monaten (bei Ziffer a und b während mindestens 6 Monaten) bei einem von diesem GAV erfassten Arbeitgeber beschäftigt war und auch nach Dienstleistung noch während mindestens 3 Monaten diese Bedingung erfüllt. Sind diese Bedingungen nicht erfüllt, so richtet sich die Lohnfortzahlung nach Art. 324a und 324b OR.



26.3 Für die Berechnung des Lohnausfalls sind die effektiv ausgefallene Normalarbeitszeit (gemäss Art. 31) und der Grundlohn zugrunde zu legen. (...)

26.4 Die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung fällt, soweit sie durch Leistungen des Arbeitgebers kompensiert wird, an den Arbeitgeber.

(...)

## **Art. 27 Lohnzuschläge**

27.1 Als Überstundenarbeit gilt jede Verlängerung der vertraglichen normalen Arbeitszeit, als Nachtarbeit die Zeit von abends 20.00 Uhr bis morgens 06.00 Uhr, als Sonn- und Feiertagsarbeit die Zeit von Mitternacht bis Mitternacht. Eine Bezahlung der Lohnzuschläge findet nur statt, wenn die Überstunden-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit von dem Arbeitgeber oder dessen Vertreter angeordnet oder nachträglich genehmigt wird (s. auch Art. 31.6 GAV).

27.2 Folgende Lohnzuschläge werden bezahlt:

a) Überstunden	25 Prozent
b) Arbeit an Samstagen und Frei-Tagen	50 Prozent
c) Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	100 Prozent

## **Art. 28 Spesenvergütung / Auswärtszulagen**

28.1 Auswärtszulagen

28.1.1 Bei Arbeiten ausserhalb der nachstehend umschriebenen Kreise wird eine Mittagzulage von CHF 12.00 bezahlt, sofern nicht der Arbeitgeber für die Verpflegung aufkommt:

- in den an Basel grenzenden Gemeinden (Birsfelden, Muttenz, Münchenstein, Reinach, Bottmingen, Binningen, Allschwil) ein Kreis mit Radius von 6 km Luftlinie, gemessen ab Betriebsdomizil;
- im übrigen Vertragsgebiet ein Kreis mit Radius von 9 km Luftlinie, gemessen ab Betriebsdomizil.

28.1.2 Bei Benützung des eigenen Fahrzeuges auf eine ausserhalb des Geschäftsdomizils liegende Baustelle hat der Arbeitnehmer Anrecht auf folgende Kilometer-Entschädigungen:

– Personenwagen	CHF 0.50
– Motorrad (weisse Nummer)	CHF 0.25
– Motorrad (gelbe Nummer)	CHF 0.20

Der Fahrzeughalter, der die oben erwähnten Entschädigungen beansprucht, ist gehalten, Mitarbeiter mitzuführen. Diese Spesenregelung setzt das ausdrückliche Einverständnis des Arbeitgebers für diese Transportart voraus.

28.1.3 Sämtliche Bestimmungen dieses Artikels gelten nicht für Arbeitnehmer, deren Weg zur Arbeitsstelle nicht länger ist als derjenige ins Geschäft.

(...)

## **Art. 29 Lohnzahlung**

29.1 (...) Dem Arbeitnehmer ist eine schriftliche und detaillierte Abrechnung auszuhandigen. Im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann die Auszahlung des Lohnes auch bargeldlos erfolgen, jedoch ohne Kostenfolge für den Arbeitnehmer.

(...)

## **Art. 30 Verschiedenes**

30.1 Als Grundlohn gilt der im Einzelarbeitsverhältnis vereinbarte Stundenlohn ohne Zulagen, Zuschläge und Entschädigungen irgendwelcher Art (insbesondere auch ohne Ferien-, Gratifikations- bzw. 13. Monatslohnentschädigung usw.), aber auch ohne irgendwelche Abzüge wie AHV / IV / EO / ALV-Beiträge, BVG-Beiträge, SUVA-Nichtberufsunfallprämie usw.

30.2 Die Bestimmungen dieses Vertrages gelten ausnahmslos auch für Arbeitnehmer, die im Tages-, Wochen- oder Monatslohn angestellt sind.

30.3 Der Transport von Materialien von und nach der Baustelle geschieht in der Arbeitszeit.

30.4 Auf allen Baustellen ist mit Arbeitsbeginn ein verschliessbarer Raum (Magazin, Ankleideraum) zu erstellen, der heizbar ist.

30.5 Die im Gipsergewerbe beschäftigten Arbeitnehmer können nicht zur Arbeit verpflichtet werden, sofern in den gleichen Räumlichkeiten Spritzarbeiten vorgenommen werden.

(...)

## **Art. 31 Arbeitszeit**

31.1 Tägliche Arbeitszeit

31.1.1 Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit beträgt 8,5 Stunden. Arbeitsbeginn ist frühestens 06.30 Uhr und Arbeitsschluss spätestens 17.00 Uhr. Die Mittagspause beträgt mindestens 30 Minuten.

## 31.2 Massgebliche Jahresarbeitszeit

31.2.1 Die massgebliche Jahresarbeitszeit (Jahres-Brutto-Sollstunden) beträgt im Jahr

(...)

2004: 2227,0 Stunden pro Jahr (262 x 8,5 Stunden)

Die Zahl der Jahres-Brutto-Sollstunden ergibt sich aus der Multiplikation der insgesamt möglichen Arbeitstage eines Kalenderjahres mit den gesamtarbeitsvertraglich festgesetzten Arbeitsstunden pro Tag. Als Arbeitstage gelten alle Werktage von Montag bis Freitag (Fünftageweche).

31.2.2 Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Arbeitslosigkeit, Ferien, Feiertage usw.) und die Berechnung des Stundenlohnes werden folgende durchschnittliche Arbeitszeiten als Berechnungsbasis angewandt:

Täglich	monatlich durchschnittlich
8,5 Stunden	184,16 Stunden

## 31.3 Bandbreite

31.3.1 Die wöchentliche Arbeitszeit kann je nach Arbeitsanfall, Licht- und Witterungsverhältnissen, Sommer- oder Winterzeit innerhalb einer Bandbreite von minimal 35 Stunden und maximal 45 Stunden variieren. Die Bandbreite beträgt somit 10 Stunden pro Woche. Um dem wechselnden Arbeitsanfall Rechnung zu tragen, kann – unter Einhaltung der Jahres-Brutto-Sollstunden – die wöchentliche Arbeitszeit während höchstens 8 Wochen pro Kalenderjahr auf maximal 47,5 Stunden ausgedehnt werden.

## 31.4 Zünipause

31.4.1 Während der bezahlten Arbeitszeit wird eine Zünipause von 20 Minuten eingeschaltet. Sollte die Arbeitsunterbrechung länger dauern, so ist die tägliche Arbeitszeit zu Lasten des Arbeitnehmers entsprechend zu verlängern.

31.4.2 Im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern kann die tägliche Arbeitsunterbrechung (Mittagspause und bezahlte Zünipause) zusammengelegt werden.

## 31.5 Fünftageweche

31.5.1 Als Arbeitstage gelten alle Werktage von Montag bis Freitag (Fünftageweche). An Samstagen wird nicht gearbeitet. In dringenden, begründeten Fällen kann die Paritätische Kommission auf schriftliches Gesuch hin eine Ausnahmegenehmigung erteilen.

## 31.6            Kompensation / Zuschläge

31.6.1 Mehrstunden (Arbeitsstunden per 31. Dezember des Kalenderjahres, welche die Jahres-Brutto-Sollstunden überschreiten, jedoch innerhalb der Bandbreite geleistet wurden) können bis zum 31. März des auf das Kalenderjahr folgenden Jahres mit Freizeit gleicher Dauer ausgeglichen werden.

31.6.2 Ist ein solcher Ausgleich nicht möglich, so hat – ungeachtet der massgeblichen Ursachen – die Auszahlung der Mehrstunden per 1. April des auf das Kalenderjahr folgenden Jahres bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einem Zuschlag von 50 Prozent zu erfolgen.

31.6.3 Überstunden sind in gegenseitiger Absprache wenn immer möglich mit Freizeit gleicher Dauer auszugleichen. Ist ein solcher Ausgleich nicht möglich, so sind diese Überstunden unter Berücksichtigung der entsprechenden Zuschläge spätestens mit dem nächstfolgenden Zahltag abzurechnen.

31.6.4 Notwendige Samstagsarbeit soll durch Freizeit ausgeglichen werden. Dabei gilt in jedem Fall ein Zeitzuschlag von 50 Prozent.

## 31.7            Lohnzahlungen

31.7.1 Der Arbeitgeber ist in jedem Fall verpflichtet, dem Arbeitnehmer Arbeitsvolumen im Ausmass der Brutto-Jahres-Sollstunden zur Verfügung zu stellen und auch zu entschädigen. Die monatlichen Lohnzahlungen haben, unabhängig von der Zahl der effektiv geleisteten Stunden, auf folgender Berechnungsbasis zu erfolgen:

- im Stundenlohn:    8,50 Stunden pro Arbeitstag
- im Monatslohn:    184,16 Stunden pro Monat

Der laufende Saldo allfälliger Minusstunden respektive Mehrstunden wird im Rahmen der Stundenkontrolle ausgewiesen und spätestens per Ende des ersten Quartals des Folgejahres ausgeglichen.

## 31.8            Obligatorische Arbeitsstundenkontrolle

31.8.1 Über die Arbeitsstunden ist im Betrieb genau Buch zu führen. Für diesen Zweck stellt die Paritätische Kommission spezielle Formulare zur Verfügung. Der Arbeitnehmer hat periodisch Anspruch auf eine schriftliche Zwischenabrechnung.

(...)

## **Art. 32            Ferien**

32.1 Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf jährlich vier Wochen Ferien (20 Arbeitstage). Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Arbeitnehmer ab dem vollendeten 50. Altersjahr haben Anspruch auf fünf Wochen Ferien (25 Arbeitstage).  
(...)

(...)

32.3 Eine Ferienwoche (5 Arbeitstage) ist in der Regel über die Zeit Weihnacht–Neujahr zu beziehen, wobei der genaue Zeitpunkt durch den Arbeitgeber festgelegt wird. Der Arbeitgeber kann, sofern betriebliche Gründe es rechtfertigen, diese Ferienwoche vor- oder nachverlegen.

32.4 Ein weiterer Teil des Ferienanspruches kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern auch für den Ausgleich ausfallender Arbeitszeiten nach oder vor weiteren Feiertagen verwendet werden.

32.5 Der Zeitpunkt des Ferienbezuges ist frühzeitig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren, unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse und der gerechtfertigten Wünsche des Arbeitnehmers. (...) Der Zeitpunkt von allfälligen Betriebsferien ist mit den Arbeitnehmern rechtzeitig abzusprechen.

32.6 Zur Verhinderung der Diskriminierung von älteren Arbeitnehmern (Nicht-Anstellung bzw. Entlassung), welche Anspruch auf eine fünfte Ferienwoche haben, findet ein Lastenausgleich über die Ausgleichskasse (Art. 6 GAV) statt. Dazu haben sich alle Arbeitgeber der Ausgleichskasse (Art. 6 GAV) anzuschliessen und dieser einen Beitrag in der Höhe von 0,7 Prozent der AHV-pflichtigen Gesamtlohnsumme zu entrichten. Dieser Lastenausgleichssatz ist für alle Arbeitgeber verbindlich, ungeachtet der Altersstruktur und Entlohnungsart ihrer Belegschaft. (...)

Arbeitgebern, welche Arbeitnehmer mit Anspruch auf eine fünfte Ferienwoche beschäftigen, wird der entsprechende Lohnanteil zurück erstattet. Die Rückerstattung erfolgt Ende Jahr auf Antrag des Arbeitgebers mittels einem ihm von der Ausgleichskasse (Art. 6 GAV) dafür zugestellten Deklarationsformular. Der Arbeitgeber hat in diesem Zusammenhang der Ausgleichskasse (Art. 6 GAV) auf Verlangen die endgültige Prämienabrechnung der AHV auszuhändigen.

### **Art. 33           Feier- bzw. Frei-Tage (Arbeitsfreie Tage)**

33.1 Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall während der nachstehend bezeichneten Feiertage, sofern diese auf einen lohnberechtigten Arbeitstag fallen: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten und Stephanstag.

33.2 Der Arbeitnehmer hat weiter pro Jahr Anspruch auf 4,5 bezahlte, so genannte Feiertagsbrücken (lohnberechtigzte Frei-Tage). Ein Tag davon fällt jeweils fest auf den Fasnachtsmontag, (...)

33.3 Massgebend für die Berechnung des Lohnausfalls sind die jeweils ausfallenden Arbeitsstunden, die zum Grundlohn zu entschädigen sind. Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt am Schluss der Zahltagsperiode, in welche die entschädigungspflichtigen Feiertage fallen.

33.4 Die in die ersten 30 Tage des Arbeitsverhältnisses fallenden Feiertage werden nicht vergütet. Von dieser Regelung ausgenommen ist der 1. August. Wird ein Arbeit-

nehmer innert drei Monaten nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses vom früheren Arbeitgeber wieder eingestellt, so ist die Karenzfrist von 30 Tagen nicht neuerdings zu bestehen.

33.5 Wird das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber aufgelöst, so sind beim Austritt die in die folgenden 30 Tage fallenden Feiertage zu vergüten. Wird das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer aufgelöst, so ist die Vergütung nicht zu leisten, ebenso nicht, wenn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, gestützt auf Art. 337 OR, aus wichtigen Gründen erfolgt.

33.6 Bei Arbeiten an einem Feiertag hat der Arbeitnehmer zusätzlich zum Lohn mit Überstundenzuschlag gemäss Art. 27 Anspruch auf bezahlte Ersatzruhe im gleichen Umfang.

(...)

### **Art. 35 Krankengeldversicherung**

35.1 Die Arbeitnehmer sind durch den Arbeitgeber kollektiv für ein Krankengeld bei ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit zu versichern. Die Versicherungsbedingungen müssen sich an die nachstehenden Normen halten:

- Versicherungsbeginn am Tage der Anstellung, bei der ersten Arbeitsaufnahme;
- Ausrichtung eines Krankengeldes von 80 Prozent vom 1. bis zum 30. Krankheitstag und ab 31. Krankheitstag 90 Prozent, berechnet auf dem Grundlohn zuzüglich (...) Anspruch auf einen 13. Monatslohn gemäss Art. 24.2 GAV;
- Bezugsberechtigung während wenigstens 720 Tagen innerhalb 900 aufeinander folgender Tage nach den Bestimmungen des KVG;
- Möglichkeit für den Arbeitnehmer, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung, die Versicherung als Einzelversicherter weiterführen zu können;
- Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Prämien zu entrichten, wobei sich der Arbeitnehmer daran mit 1,0 Prozent, jedoch höchstens zur Hälfte der Prämie des für die AHV massgeblichen Lohnes (Lohnabzug), beteiligt.

(...)

35.3 Die Leistungen der Krankenversicherung gelten als Lohnzahlung im Sinne von Art. 324a OR, (...)

(...)

### **Art. 41 Überkleider**

41.1 Den im überjährigen Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmern werden pro Jahr vom Arbeitgeber gratis zwei Überkleider (eines im Januar und eines im August) in natura abgegeben.

(...)

## **Art. 42 Kündigung / Kündigungsschutz**

42.1 Das Arbeitsverhältnis kann von den Parteien des Arbeitsvertrages unter Einhaltung folgender Fristen gekündigt werden:

- während der ersten 4 Wochen des Arbeitsverhältnisses (Probezeit) 1 Tag
- im unterjährigen Arbeitsverhältnis 2 Wochen
- im überjährigen Arbeitsverhältnis 1 Monat

42.2 Die Kündigung hat im unterjährigen Arbeitsverhältnis auf Ende einer Woche beziehungsweise im überjährigen Arbeitsverhältnis auf Ende eines Kalendermonates zu erfolgen.

42.3 Bei Nichteinhalten der vertraglichen Kündigungsfrist durch den Arbeitnehmer ist der Arbeitgeber berechtigt, während der ersten zwei Wochen einen und später zwei Tagelöhne als Konventionalstrafe zurückzubehalten. Weitere Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers bleiben vorbehalten.

42.4.1 Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen, solange der Arbeitnehmer zu 100 Prozent arbeitsunfähig ist und ihm deswegen Taggeldleistungen der obligatorischen Unfallversicherung oder der Krankengeldversicherung zustehen.

42.4.2 Vorbehalten bleiben in allen Fällen Arbeitsverhältnisse, welche auf eine bestimmte Vertragszeit im Sinne von Art. 334 OR eingegangen wurden, (...)

42.4.3 Die Paritätische Kommission kann bei Missbräuchen in begründeten Einzelfällen auf Antrag den erweiterten Kündigungsschutz gemäss Art. 42.4.1 GAV aufheben.

(...)

## **Art. 49 Sorgfalts- und Treuepflicht**

49.1 Der Arbeitnehmer hat die übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.

49.2 Er hat Maschinen und Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, das ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt wird, sorgfältig zu behandeln.

(...)

## **Art. 50 Schwarzarbeit**

50.1 Es ist den Arbeitnehmern verboten, in ihrer Freizeit und während den Ferien Berufsarbeiten auszuführen.

50.2 Das Verbot gilt für jede Berufsarbeit, die für Dritte ausgeführt wird.

(...)

50.4 Es ist den Arbeitgebern untersagt, Schwarzarbeit zu tolerieren, zu begünstigen oder das Material hierzu zu liefern. (...)

(...)

## **Anhang 5**

Lohnvereinbarung (...)

(...)

### **3. Mindestlöhne**

Der Mindeststundenlohn beträgt (...)

- |   |                      |
|---|----------------------|
| – für gelernte, berufstüchtige Gipser               | CHF 28.00 pro Stunde |
| – für Hilfsarbeiter nach vollendetem 19. Altersjahr | CHF 22.90 pro Stunde |
| – für Hilfsarbeiter vom 17. bis 19. Altersjahr      | CHF 21.40 pro Stunde |

(...)