

---

**Regierungsratsbeschluss betreffend Allgemeinverbindlicherklärung von Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für das Gipsergewerbe im Kanton Basel-Stadt**

Vom 10. November 2009

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

*Gegenstand*

§ 1. Die im Anhang wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für das Gipsergewerbe im Kanton Basel-Stadt 2010–2013, abgeschlossen am 24. Juni 2009, werden allgemeinverbindlich erklärt.

*Geltungsbereich*

§ 2. Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für das Gipsergewerbe auf dem Gebiet des Kantons Basel-Stadt.

<sup>2</sup> Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für alle im räumlichen Geltungsbereich erfassten Betriebe und Betriebsteile, die Gipserarbeiten ausführen oder ausführen lassen und zum Berufsbild der Gipserin oder 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>1)</sup> SR 221.215.311.

<sup>3</sup> Mit Ausnahme des kaufmännischen Personals, der Chauffeusen oder Chauffeure, Magazinerinnen oder Magaziner und der Berufsangehörigen in höherer leitender Stellung gilt die Allgemeinverbindlicherklärung für sämtliche in den oben genannten Betrieben beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschliesslich der Gruppenführerinnen und -führer, Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter, Lernenden und Attestlernenden.

<sup>4</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Art. 2 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Art. 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung gelten auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des Kantons Basel-Stadt, sowie ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sofern sie im Kanton Basel-Stadt Arbeiten ausführen.

#### *Auflagen*

§ 3. Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 23 GAV) und der Lastenausgleichsbeiträge (Art. 32.6 GAV) sind dem Amt für Wirtschaft und Arbeit Basel-Stadt 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 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 pender oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der AVE fallen. Das AWA Basel-Stadt kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

#### *Geltungsdauer*

§ 4. Dieser Beschluss wird nach der Genehmigung durch den Bund und der anschliessenden Veröffentlichung im Kantonsblatt des Kantons Basel-Stadt am (1. Januar 2010) wirksam und gilt bis zum 31. Dezember 2013.

CS 2009-238      Im Namen des Regierungsrates  
Der Präsident: Dr. Guy Morin  
Die Staatsschreiberin: Barbara Schüpbach-Guggenbühl

Vom Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement genehmigt am 8. Dezember 2009.

#### **Anhang**

**Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für das Gipsergewerbe im Kanton Basel-Stadt 2010–2013 zwischen dem Gipsermeisterverband Basel-Stadt einerseits sowie der Gewerkschaft Unia andererseits**

Vom 24. Juni 2009

#### ***Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen***

##### *Art. 4 Friedenspflicht / Einwirkungspflicht*

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

##### *Art. 5 Gemeinsame Durchführung*

Die vertragsschliessenden Parteien vereinbaren im Sinne von Art. 357 lit. b 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. 7 Ausgleichskasse (Sozialausgleichsleistungen)*

7.1 Für die Abwicklung der in den Art. 22, (...) vorgeschriebenen Beiträge und Leistungen wird für alle Arbeitgeber verbindlich die Unterstellung unter die FAGEBA, Ferien- und Familienausgleichskasse für das Basler Gewerbe, Elisabethenstrasse 23, 4010 Basel (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
- f) 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-Lohnsumme des dem GAV unterstellten Personals des letzten in den Kontrollzeitraum fallenden Monats, 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. 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 Kontrollorgans 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-Lohnsumme des dem GAV unterstellten Personals im letzten in den Kontrollzeitraum fallenden Monat. (...)

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 Kontrollorgans 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 Kontrollorgans zu leisten.  
(...)

## Art. 22 Vollzugskostenbeitrag

22.1 Zur Deckung der Kosten im Vollzug dieses Vertrages und zur Erfüllung der weiteren Aufgaben des Parifonds, nämlich:

- Bezahlung von Kursgeldern für Aus- und Weiterbildung;
  - Bezahlung von Einführungskursen für Gipserlehrlinge;
  - Subvention von nicht gesetzlich vorgeschriebenen Hilfsmitteln zur Erhöhung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
  - Kontrolle und Vollzug der Bestimmungen dieses GAV
- wird von allen diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmern und Lehrlingen sowie den Arbeitgeber ein Beitrag erhoben.

22.2 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. 7) auf Verlangen die endgültige Prämienabrechnung der AHV auszuhändigen.

22.3 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.

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

22.5 Zwecks Erhebung der Beiträge hat jeder Arbeitgeber der Ausgleichskasse (Art. 7) 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.

22.6 Das Inkasso wird über die Ausgleichskasse (Art. 7), die Auszahlung von Subventionen über den Parifonds der Paritätischen Kommission abgewickelt.

(...)

## Art. 23 Löhne

### 23.1 Mindestlöhne

23.1.1 Die Mindestlöhne betragen im ganzen Vertragsgebiet:

	pro Stunde	pro Monat
a) Vorarbeiter .....	CHF 31.75	CHF 5'700.00
b) Gelernte Berufsarbeiter ab 3 Jahren Berufserfahrung .....	CHF 29.00	CHF 5'202.50
c) Lehrling im 3. Jahr .....	CHF 27.30	CHF 4'900.00
d) Lehrling im 2. Jahr .....	CHF 26.20	CHF 4'700.00
e) Lehrling im 1. Jahr .....	CHF 24.50	CHF 4'400.00
f) Berufsarbeiter .....	CHF 26.20	CHF 4'700.00
g) Gipser mit Attest im 3. Jahr .....	CHF 24.50	CHF 4'400.00
h) Gipser mit Attest im 2. Jahr .....	CHF 23.95	CHF 4'300.00
i) Gipser mit Attest im 1. Jahr .....	CHF 23.50	CHF 4'217.25
j) Hilfsarbeiter .....	CHF 23.50	CHF 4'217.25
k) Lehrling im 1. Lehrjahr .....	CHF 3.60	CHF 650.00
l) Lehrling im 2. Lehrjahr .....	CHF 4.60	CHF 830.00
m) Lehrling im 3. Lehrjahr .....	CHF 7.25	CHF 1'300.00
n) Attestlehrling im 1. Lehrjahr .....	CHF 3.60	CHF 650.00
o) Attestlehrling im 2. Lehrjahr .....	CHF 4.60	CHF 830.00

23.1.2 Die Mindestlöhne für branchenfremde Hilfsarbeiter dürfen nicht mehr als maximal 15 Prozent während den ersten zwölf Anstellungsmonaten unterschritten werden. Als branchenfremd gelten alle Arbeitnehmer im Gipsergewerbe ohne Berufserfahrung. In diesem Fall ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu treffen und die Paritätische Kommission mittels Kopie sofort in Kenntnis zu setzen.

23.1.3 Als Vorarbeiter werden alle Arbeitnehmer bezeichnet und/oder entsprechend eingestuft, welche eine anerkannte Vorarbeiterschule SMGV absolviert haben und die vom Arbeitgeber als solche anerkannt und eingesetzt sind. Bisher vom Arbeitgeber eingesetzte Vorarbeiter behalten ihren Status.

23.1.4 Als gelernte Berufsarbeiter 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 Gipfers aufweisen und nach Ablauf dieser Zeitdauer das gesamte Tätigkeitsspektrum eines gelernten Gipfers in der Anwendung selbständig und vollumfänglich beherrschen.

23.1.5 Als Berufsarbeiter gelten Arbeitnehmer, die Berufsarbeiten des Gipsergewerbes ausführen, aber den Anforderungen an gelernte Berufsarbeiter nicht genügen, sowie Berufsarbeiter mit Attest.

23.1.6 Gipser mit Attest sind Arbeitnehmer, die nach dem Berufsbildungsgesetz eine 2-jährige berufspraktische und berufskundige Grundausbildung mit eidgenössischem Berufsattest erfolgreich abgeschlossen haben oder im Rahmen der vorgängigen Pilotausbildungen eine analoge Ausbildung erfolgreich durchlaufen haben.

23.1.7 Als Hilfsarbeiter gelten alle Arbeitnehmer, die als Hilfskräfte im Gipsergewerbe eingesetzt werden.

23.1.8 Attestlehrlinge sind Lehrlinge, die nach dem Berufsbildungsgesetz eine 2-jährige berufspraktische und berufskundige Grundausbildung mit eidgenössischem Berufsattest absolvieren.

23.1.9 Die Mindestlöhne nach Art. 23.1 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.

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

23.1.11 Jede Vereinbarung über Unterschreitung der Mindestlöhne wird erst rechtswirksam, nachdem die Paritätische Kommission schriftlich darüber in Kenntnis gesetzt worden ist.

### 23.2 13. Monatslohn

23.2.1 Den Arbeitnehmern wird ein 13. Monatslohn ausgerichtet. Er beträgt 8,33 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.

23.2.2 Der 13. Monatslohn ist ab dem 1. Arbeitstag geschuldet.

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

### 23.3 Akkordlohnverbot

23.3.1 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. 24 Lohn bei Absenzen

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

- 1 Tag bei eigener Verheiratung und bei Geburt eines eigenen Kindes;
- 2 Tage beim Tode von Geschwistern und 1 Tag beim Tode von Schwiegereltern des Arbeitnehmers;
- 3 Tage beim Tode von Ehe- und Konkubinatspartner und Kindern sowie 2 Tage beim Tode der Eltern des Arbeitnehmers;
- Mindestens  $\frac{1}{2}$  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 überjähigen und ungekündigten Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer mit eigenem Haushalt, einmal innerhalb eines Zeitraumes von 3 Jahren.

24.2 Die bezahlten Freitage sind unmittelbar nach dem Eintreffen des entsprechenden Ereignisses zu beziehen.

## Art. 25 Militär-, Zivil- und Zivildienst

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

	Ledige	Ledige mit Unterstützungspflicht und Verheiratete
a) Während der Rekrutenschule als Rekrut .....	50 Prozent	80 Prozent
b) Während Kaderschulen und Abverdienen (inkl. Durchdiener) .....	50 Prozent	80 Prozent
c) Während anderer Dienstleistungen bis zu 4 Wochen während eines Kalenderjahres .....	100 Prozent	100 Prozent

25.2 Die Leistungen sind nur geschuldet, wenn der Arbeitnehmer vor der Dienstleistung gemäss Art. 25.1 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. 324 lit. a und b OR.

25.3 Für die Berechnung des Lohnausfalls sind die effektiv ausgefallene Normalarbeitszeit (gemäss Art. 30) und der Grundlohn zugrunde zu legen.

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

#### Art. 26 Lohnzuschläge

26.1 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 vom Arbeitgeber oder dessen Vertreter angeordnet oder nachträglich genehmigt wird (siehe auch Art. 30.6).

26.2 Folgende Lohnzuschläge werden bezahlt:

- |  |             |
|--|-------------|
| a) Überstunden .....   | 25 Prozent  |
| Überstundenarbeit bis 18.00 Uhr ist nicht zuschlagsberechtigt. |             |
| b) Arbeit an Samstagen .....                                   | 25 Prozent  |
| c) Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit .....                     | 100 Prozent |

#### Art. 27 Spesenvergütung / Auswärtszulagen

27.1 Auswärtszulagen

27.1.1 Bei Arbeiten ausserhalb eines 15-km-Kreises, gemessen auf der Luftlinie ab Geschäfts- oder Wohndomizil, wird eine Mittagzulage von CHF 15.00 bezahlt, sofern nicht der Arbeitgeber für die Verpflegung aufkommt. (...).

27.1.2 Bei Benützung des eigenen Fahrzeuges zu Firmenzwecken (...) hat der Arbeitnehmer Anrecht auf folgende Kilometer-Entschädigungen:

- |                                   |          |
|-----------------------------------|----------|
| a) Personenwagen .....            | CHF 0.70 |
| b) Motorrad (weisse Nummer) ..... | CHF 0.25 |
| c) 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.

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

(...)

#### Art. 28 Lohnzahlung

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

#### Art. 29 Verschiedenes

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

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

(...)

#### Art. 30 Arbeitszeit

30.1 Tägliche Arbeitszeit

30.1.1 Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit beträgt 8 Stunden 15 Minuten (8.25 Stunden). Arbeitsbeginn ist frühestens 06.30 Uhr und Arbeitsschluss spätestens 18.00 Uhr. Die Mittagspause beträgt mindestens 45 Minuten.

30.2 Massgebliche Jahresarbeitszeit

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

2010:	2153.25 Stunden	(261 × 8.25 Stunden)
2011:	2145.00 Stunden	(260 × 8.25 Stunden)
2012:	2153.25 Stunden	(261 × 8.25 Stunden)
2013:	2153.25 Stunden	(261 × 8.25 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 (Fünftagewoche).

30.2.2 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:

pro Tag	pro Monat
8.25 Stunden	179.4375 Stunden

30.2.3 Absenzen

Als abzugsberechtigte bezahlte Stunden gemäss Art. 30.2.2 hiervor gelten:

- Ferien gemäss Art. 31
- Feiertage, die auf einen Werktag fallen, gemäss Art. 32 (gemäss Kalender)
- Frei-Tage (5 Tage) gemäss Art. 32
- Unumgängliche Absenzen gemäss Art. 24.1
- Militär-, Beförderungs- und Zivildienst gemäss Art. 25
- Krankheit gemäss Art. 34
- Unfall gemäss Art. 35

30.2.4 Fehlstunden

Die übrigen Absenzen (z.B. verlängerte, unbezahlte Ferien usw.) gelten als Fehlstunden. Fehlstunden, die vor- oder nachgeholt werden, gelten nicht als Überstunden. Sie werden im Verhältnis 1:1 ausgeglichen.

30.3 Bandbreite

30.3.1 Die wöchentliche Arbeitszeit kann je nach Arbeitsanfall, Licht- und Witterungsverhältnissen, Sommer- oder Winterzeit innerhalb einer Bandbreite von minimal 35 Stunden und maximal 47.5 Stunden variieren.

30.3.2 Übersteigt die wöchentliche Arbeitszeit 47.5 Stunden, so ist die weitergehende Arbeitszeit per Ende des Folgemonats zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25 Prozent zu bezahlen. Im Übrigen dürfen pro Monat maximal 20 im laufenden Monat erarbeitete Überstunden auf die neue Rechnung vorgetragen werden, sofern und soweit der Gesamtsaldo 100 Stunden nicht übersteigt. Alle weiteren im laufenden Monat erarbeiteten Überstunden sind ebenfalls am Ende des Folgemonats zum Grundlohn mit zu entschädigen.

30.4 Znünipause

30.4.1 Die Znünipause beträgt in der Regel 20 Minuten und gehört nicht zur bezahlten Arbeitszeit.

30.4.2 Im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern kann die tägliche Arbeitsunterbrechung (Mittagspause und Znünipause) zusammengelegt werden.

30.5 Fünftagewoche

30.5.1 Als Arbeitstage gelten alle Werktage von Montag bis Freitag (Fünftagewoche). An Samstagen wird nicht gearbeitet. In dringenden, begründeten Fällen ist Samstagsarbeit möglich. In diesem Fall ist die Paritätische Kommission bis spätestens Freitag, 12.00 Uhr (...) schriftlich in Kenntnis zu setzen. (...).

### 30.6 Kompensation / Zuschläge

30.6.1 Mehrstunden (Arbeitsstunden per 31. Dezember des Kalenderjahres, welche die Jahres-Brutto-Sollstunden überschreiten, jedoch innerhalb der Bandbreite geleistet wurden) können bis zum 30. April des auf das Kalenderjahr folgenden Jahres mit Freizeit gleicher Dauer ausgeglichen werden. Bei ungenügender Arbeitsauslastung können im gegenseitigen Einverständnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Überstundenguthaben durch Freizeit reduziert werden.

30.6.2 Ist ein solcher Ausgleich nicht möglich, so hat – ungeachtet der massgeblichen Ursachen – die Auszahlung der Mehrstunden per 1. Mai des auf das Kalenderjahr folgenden Jahres bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einem Zuschlag von 25 Prozent zu erfolgen.

### 30.7 Lohnzahlungen

30.7.1 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: 8.2500 Stunden pro Arbeitstag

im Monatslohn: 179.4375 Stunden pro Monat

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

### 30.8 Obligatorische Arbeitsstundenkontrolle

30.8.1 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. 31 Ferien

31.1 Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf jährlich 22 Tage Ferien. Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Arbeitnehmer ab dem vollendeten 50. Altersjahr haben Anspruch auf 27 Tage Ferien. (...)

31.3 Eine Ferienwoche (5 Arbeitstage) ist in der Regel über die Zeit Weihnacht-Neujahr zu beziehen.

31.4 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.

31.5 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.

### Art. 32 Feiertage bzw. Freitage (Arbeitsfreie Tage)

32.1 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.

32.2 Der Arbeitnehmer hat weiter pro Jahr Anspruch auf 5 bezahlte, sogenannte Feiertagsbrücken (lohnberechtigter Freitage). Ein Tag davon fällt jeweils fest auf den Faschnachtsmontag, (...)

32.4 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.

32.5 Die in die ersten 30 Tage des Arbeitsverhältnisses fallenden Feiertage werden nicht vergütet. Von dieser Regelung ausgenommen ist der 1. August. Wird ein Arbeitnehmer innert drei Monaten nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses vom früheren Arbeitgeber wieder eingestellt, so ist die Karenzfrist von 30 Tagen nicht neuerdings zu bestehen.

32.6 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. (...)

### Art. 34 Krankengeldversicherung

34.1 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:

- a) Versicherungsbeginn am Tage der Anstellung, bei der ersten Arbeitsaufnahme, wobei bis zur Ausrichtung des Krankengeldes durch den Krankengeldversicherer eine Karenzfrist vereinbart werden kann, die durch den Arbeitgeber abzudecken ist;
- b) Ausrichtung eines Krankengeldes von 80 Prozent vom 3. Krankheitstag an, berechnet auf dem Grundlohn zuzüglich (...) Anspruch auf einen 13. Monatslohn gemäss Art. 23.2. Die ersten zwei Tage der Krankheit gelten als Karenztage und sind durch den Arbeitnehmer zu bestehen;
- c) Bezugsberechtigung während wenigstens 720 Tagen innerhalb 900 aufeinander folgender Tage nach den Bestimmungen des KVG;
- d) Möglichkeit für den Arbeitnehmer, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung die Versicherung als Einzelversicherter weiterführen zu können;
- e) Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Prämien zu entrichten, wobei sich der Arbeitnehmer daran mit 2 Prozent, jedoch höchstens zur Hälfte der Prämie des für die AHV massgeblichen Lohnes (Lohnabzug) beteiligt.

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

### Art. 40 Überkleider

40.1 Den im überjährigen Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmern werden einmal pro Jahr vom Arbeitgeber gratis zwei Überkleider in natura abgegeben. (...)

### Art. 41 Kündigung / Kündigungsschutz

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

- a) während der ersten 4 Wochen des Arbeitsverhältnisses (Probezeit) ..... 1 Tag
- b) im unterjährigen Arbeitsverhältnis ..... 2 Wochen
- c) im überjährigen Arbeitsverhältnis ..... 2 Monate
- d) ab 11. Anstellungs- und nach vollendetem 50. Altersjahr ..... 3 Monate

(...)

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

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

41.3.3 Die Paritätische Kommission kann bei Missbräuchen in begründeten Einzelfällen auf Antrag den erweiterten Kündigungsschutz gemäss Art. 41.3 GAV aufheben. (...)

### Art. 47 Sorgfalts- und Treuepflicht

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

47.2 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. 48 Schwarzarbeit

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

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

(...)

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

(...)

### Anhang 2: Lohnvereinbarung 2011

#### Art. 1 Einmalige Auszahlung

Allen dem GAV unterstellten, voll leistungsfähigen Arbeitnehmern ist eine einmalige Auszahlung zu gewähren wie folgt:

a) Vorarbeiter .....	CHF 900.00
b) Gelernte Berufsarbeiter ab 3 Jahren Berufserfahrung .....	CHF 900.00
c) Lehrabgänger im 3. Jahr .....	CHF 848.00
d) Lehrabgänger im 2. Jahr .....	CHF 813.00
e) Lehrabgänger im 1. Jahr .....	CHF 761.00
f) Berufsarbeiter .....	CHF 813.00
g) Gipser mit Attest im 3. Jahr .....	CHF 761.00
h) Gipser mit Attest im 2. Jahr .....	CHF 744.00
i) Gipser mit Attest im 1. Jahr .....	CHF 730.00
j) Hilfsarbeiter .....	CHF 730.00
k) Lehrling im 1. Lehrjahr .....	CHF 0.00
l) Lehrling im 2. Lehrjahr .....	CHF 0.00
n) Attestlehrling im 1. Lehrjahr .....	CHF 0.00
o) Attestlehrling im 2. Lehrjahr .....	CHF 0.00

#### Art. 2 Lohnanpassung

Die Gesamtlohnsumme der dem GAV unterstellten, voll leistungsfähigen Arbeitnehmer wird zusätzlich zu der in Art. 1 vereinbarten einmaligen Auszahlung mit Wirkung ab 1. Januar 2011 um 0,7 Prozent angehoben, wovon 0,5 Prozent generell und 0,2 Prozent individuell zu gewähren sind.

(...)

### Anhang 3: Lohnvereinbarung 2012

#### Art. 1 Lohnanpassung

Die Gesamtlohnsumme der dem GAV unterstellten, voll leistungsfähigen Arbeitnehmer wird mit Wirkung ab 1. Januar 2012 um 0,7 Prozent angehoben, wovon 0,5 Prozent generell und 0,2 Prozent individuell zu gewähren sind.

(...)

### Anhang 4: Lohnvereinbarung 2013

#### Art. 1 Lohnanpassung

- Die Gesamtlohnsumme der dem GAV unterstellten, voll leistungsfähigen Arbeitnehmer wird mit Wirkung ab 1. Januar 2013 um 0,7 Prozent angehoben, wovon 0,5 Prozent generell und 0,2 Prozent individuell zu gewähren sind.
- Sofern der Landesindex der Konsumentenpreise (Stand 31. Dezember 2012) eine Teuerung gegenüber dem Vorjahresmonat von unter 0,2 oder über 1,2 Prozent aufweist, so ist die Differenz ausserhalb dieser Bandbreite von der vorstehenden Lohnerhöhung (0,7 Prozent) in Abzug zu bringen bzw. zu dieser hinzuzurechnen. Liegt die Teuerung innerhalb obgenannter Bandbreite, so ist die Lohnerhöhung gemäss lit. a) hiervor zu gewähren.