

# **Gesamtarbeitsvertrag für das Gipsergewerbe im Kanton Basel-Stadt 2010 - 2013**

abgeschlossen zwischen dem

**Gipsermeisterverband Basel-Stadt**

einerseits und der

**Gewerkschaft Unia**

andererseits

## Inhaltsverzeichnis

Präambel .....	4	
<b>A</b>	<b>Geltungsbereich</b>	
Art. 1	Geltungsbereich .....	5
Art. 2	Vertragsfähigkeit .....	5
Art. 3	Kautionspflicht .....	6
<b>B</b>	<b>Schuldrechtliche und indirekt schuldrechtliche Bestimmungen</b>	
Art. 4	Friedenspflicht / Einwirkungspflicht .....	7
Art. 5	Gemeinsame Durchführung .....	7
Art. 6	Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) .....	7
Art. 7	Ausgleichskasse (Sozialausgleichsleistungen) .....	7
Art. 8	Vertragsloser Zustand .....	8
Art. 9	Berufsinteressen .....	8
Art. 10	Verhandlungen während der Vertragsdauer .....	8
Art. 11	Meinungsverschiedenheiten bei Lohnanpassungen .....	8
Art. 12	Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten über den GAV .....	8
Art. 13	Paritätische Kommission .....	9
Art. 14	Vertragliches Schiedsgericht .....	10
Art. 15	Entscheidungsbefugnis der Paritätischen Kommission und des Vertraglichen Schiedsgerichtes .....	10
Art. 16	Vertragseinhaltung (Kontrollen) .....	10
Art. 17	Verstöße der Arbeitgeber .....	11
Art. 18	Verstöße der Arbeitnehmer .....	11
Art. 19	Verstöße der Vertragsparteien .....	11
Art. 20	Inkrafttreten und Dauer des GAV .....	12
Art. 21	Publikation von Vertragsänderungen, Vertragsergänzungen und Vertragserneuerungen .....	12
Art. 22	Vollzugskostenbeitrag .....	12
<b>C</b>	<b>Normative Bestimmungen</b>	
Art. 23	Löhne .....	14
Art. 23.1	Mindestlöhne .....	14
Art. 23.2	13. Monatslohn .....	15
Art. 23.3	Akkordlohnverbot .....	15
Art. 23.4	Temporärpersonal .....	15
Art. 24	Lohn bei Absenzen .....	15
Art. 25	Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst .....	16
Art. 26	Lohnzuschläge .....	16
Art. 27	Spesenvergütung / Auswärtszulagen .....	17
Art. 27.1	Auswärtszulagen .....	17
Art. 27.2	Werkzeugenschädigung .....	17
Art. 28	Lohnzahlung .....	17
Art. 29	Verschiedenes .....	17
Art. 30	Arbeitszeit .....	18
Art. 30.1	Tägliche Arbeitszeit .....	18
Art. 30.2	Massgebliche Jahresarbeitszeit .....	18
Art. 31	Ferien .....	20
Art. 32	Feiertage bzw. Frei-Tage (Arbeitsfreie Tage) .....	20
Art. 33	Kinder- und Ausbildungszulagen .....	21
Art. 34	Krankengeldversicherung .....	21
Art. 35	Unfallversicherung / SUVA-Karenztage .....	21
Art. 36	Lohnfortzahlung bei Todesfall .....	21

Art. 37	Berufliche Vorsorge «2. Säule» .....	22
Art. 38	Arbeitslosenversicherung .....	22
Art. 39	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz .....	22
Art. 40	Überkleider .....	22
Art. 41	Kündigung / Kündigungsschutz .....	22
Art. 42	Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber .....	23
Art. 43	Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmer .....	23
Art. 44	Missbräuchliche Kündigung .....	24
Art. 45	Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses .....	24
Art. 46	Unverzichtbarkeit .....	25
Art. 47	Sorgfalts- und Treuepflicht .....	25
Art. 48	Schwarzarbeit .....	25
Art. 49	Frühzeitiger Altersrücktritt (FAR) .....	25

## **D            Anhänge**

Anhang 1:	(entfällt) .....	26
Anhang 2:	Lohnvereinbarung 2011.....	27
Anhang 3:	Lohnvereinbarung 2012.....	28
Anhang 4:	Lohnvereinbarung 2013.....	29
Anhang 5:	Unterschriften der Vertragsparteien .....	30

\* Die Zuordnung der einzelnen Artikel unter diese Hauptüberschriften hat reine Ordnungsfunktion und erhebt darum keinen Anspruch auf etwaige Zuordnung nach streng juristischen Begriffen.

## **Präambel**

Die Vertragsparteien sind der Überzeugung, die künftigen, dem Gipsergewerbe von Basel-Stadt sich stellenden Aufgaben am besten dadurch lösen zu können, dass sie diese gemeinsam und getragen vom Gedanken einer echten Partnerschaft behandeln. Zu diesem Zwecke und im Bestreben, eine Vollbeschäftigung im Gipsergewerbe zu erhalten sowie den Arbeitsfrieden zu wahren, verpflichten sie sich, sich gegenseitig nach Treu und Glauben zu unterstützen und die Interessen der Vertragspartner gebührend zu fördern. Sie sind bereit, von Fall zu Fall Fragen, die das Gipsergewerbe betreffen und die nach Meinung der Arbeitgeberschaft auf der einen oder der Arbeitnehmerschaft auf der andern Seite einer Abklärung bedürfen, zwischen den Vertragsparteien bzw. der von ihnen eingesetzten Paritätischen Kommission gemeinsam zu besprechen und sich um eine angemessene Lösung zu bemühen. In diesem Sinne vereinbaren die Vertragsparteien im Einzelnen was folgt:

## **Grundsatz**

Wo dieser Vertrag von Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer spricht, ist immer auch die Arbeitgeberin bzw. Arbeitnehmerin gemeint.

## **A Geltungsbereich**

### **Art. 1 Geltungsbereich**

---

#### 1.1 Räumlicher und grundsätzlicher Geltungsbereich

Dieser Gesamtarbeitsvertrag regelt die Arbeitsbedingungen im Kanton Basel-Stadt. Insbesondere gilt er für die Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände.

#### 1.2 Betrieblicher Geltungsbereich

Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt für alle im räumlichen Geltungsbereich erfassten 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.

1.2.1 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<sup>1</sup> sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung<sup>2</sup> gelten auch für 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. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen ist die Paritätische Kommission des GAV zuständig.

#### 1.3 Persönlicher Geltungsbereich

1.3.1 Mit Ausnahme des kaufmännischen Personals, der Chauffeure/Magaziner und der Berufsangehörigen in höherer leitender Stellung gilt der Gesamtarbeitsvertrag ungeachtet der Entlohnungsart für sämtliche in den obengenannten Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer, einschliesslich der Gruppenführer, Vorarbeiter, Lehrlinge und Attestlehrlinge. Lehrlinge und Attestlehrlinge sind von Art. 49 ausgenommen.

#### 1.4 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Vertrag findet keine Anwendung auf branchenfremde Arbeitnehmer, die einem besonderen Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind.

Solche Arbeitnehmer sind der Paritätischen Kommission schriftlich zu melden. Der GAV findet keine Anwendung auf das administrative und technische Personal, das nicht in der Produktion tätig ist, sowie auf Berufsangehörige in leitender Stellung.

In Zweifelsfällen entscheidet darüber die Paritätische Kommission.

Durch schriftliche Mitteilung an die Paritätische Kommission können Firmen alle oder nur einzelne Bestimmungen dieses Vertrages auf die vorstehend erwähnten Arbeitnehmerkategorien ausdehnen.

### **Art. 2 Vertragsfähigkeit**

---

Als vertragsfähig gelten Firmen, welche nachstehende Mindestanforderungen nachweislich erfüllen:

2.1 Sitz (Betriebsstätte) und Steuerdomizil im Kanton Basel-Stadt

2.2 Ausweis über die Berufstätigkeit

a) persönlich: Meisterprüfung oder Nachweis einer mit Erfolg abgeschlossenen Berufsunterrichtslehre und einer mindestens zweijährigen Berufstätigkeit;

b) betrieblich: Verfügen über eine Betriebseinrichtung (Werkstatt), welche den einschlä-

gigen Vorschriften des Arbeitsgesetzes und der SUVA entspricht

2.3 Ausweis über die Solvenz (Betreibungsregisterauszug)

2.4 Ausweis über die Kontrollfähigkeit

Buchführung, welche eine jederzeitige Überprüfung der Einhaltung der Gesamtarbeitsvertragsbestimmungen gestattet. Für die Überprüfung der Vertragsfähigkeit der Anschlussvertragsfirmen ist die Paritätische Kommission zuständig.

### **Art. 3 Kautionspflicht**

---

3.1 Die Vertragsparteien behalten sich vor, gegebenenfalls zu einem späteren Zeitpunkt eine Kautionspflicht zur Durchsetzung von Vollzugsmassnahmen im Rahmen des Entsendegesetzes zu vereinbaren und zur Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen.

## **B Schuldrechtliche und indirekt schuldrechtliche Bestimmungen**

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

---

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

4.2 Jede Vertragspartei verpflichtet sich, Störungen selber in keiner Weise anzuregen und in keiner Form zu unterstützen, vielmehr alle tunlichen Vorkehrungen zu treffen, damit sie unterbleiben. Tritt eine solche Störung trotzdem ein und wird sie nicht auf Verlangen der Gegenpartei sofort behoben, so soll diejenige Vertragspartei, die sich geschädigt fühlt, der Gegenpartei eine angemessene Frist zur Behebung der Störung setzen. Innert dieser Frist soll die Paritätische Kommission versuchen, die Störung zu beseitigen.

4.3 Die vertragsschliessenden Verbände verpflichten sich, auf ihre Mitglieder einzuwirken, die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages einzuhalten.

### **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. 6 Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)**

---

Die Vertragsparteien beschliessen, für einzelne Artikel dieses Vertrages die AVE zu beantragen.

### **Art. 7 Ausgleichskasse (Sozialausgleichsleistungen)**

---

7.1 Für die Abwicklung der in den Art. 22, 25, 33, 36 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.

7.2 Für die von den beteiligten Arbeitgebern an die Ausgleichskasse zu leistenden Beiträge steht der Gesamtheit der vertragsschliessenden Verbände gemäss OR 357 lit. b, Abs. 1, lit. b, der Anspruch auf Leistung an die Ausgleichskasse direkt zu. Die vertragsschliessenden Verbände ermächtigen und beauftragen die Ausgleichskasse mit der rechtlichen Geltendmachung dieser Ansprüche. Bei Eintreten eines vertragslosen Zustandes handelt die Ausgleichskasse in eigener Kompetenz, gegebenenfalls nach den speziellen für diesen Fall von der Paritätischen Kommission aufgestellten Richtlinien.

7.3 Der Arbeitnehmer hat mit Ausnahme des Anspruchs auf die gesetzlichen Kinderzulagen keinen direkten Leistungsanspruch gegenüber der Ausgleichskasse. Er kann darum seine Ansprüche gegenüber seinem Arbeitgeber jederzeit bei diesem direkt geltend machen. Die Ausgleichskasse ist nur zur Ausrichtung von Leistungen an einen Arbeitnehmer verpflichtet, wenn der diesen Arbeitnehmer beschäftigende Arbeitgeber die zur Deckung dieser Leistungen notwendigen Beiträge nachweislich an die Ausgleichskasse entrichtet hat.

7.4 Der vertragsschliessende Arbeitgeberverband und die Ausgleichskasse können ihre Zusammenarbeit für die Abwicklung der in Art. 25, 33, 36 vorgeschriebenen Beiträge und Leistungen nach Ablauf der Geltungsdauer des vorliegenden Vertrages jährlich unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist gegenseitig auf Ende des Kalenderjahres auflösen.

## **Art. 8 Vertragsloser Zustand**

---

Beim Eintreten eines vertragslosen Zustandes vereinbaren die Vertragsparteien, welche der auf diesem Vertrag beruhenden Sozialinstitutionen weiterzuführen sind.

## **Art. 9 Berufsinteressen**

---

Die vertragsschliessenden Parteien setzen sich für die Förderung der gemeinsamen Berufsinteressen ein. Unter diese Aufgabe fallen insbesondere:

- 9.1 Der Erstrebung von zeitgemässen Submissionsvorschriften der öffentlichen Hand;
- 9.2 die Erstrebung ausreichender Bautermine und einer möglichst regelmässigen Beschäftigung des Gipsergewerbes;
- 9.3 die Bekämpfung der unlauteren Konkurrenz;
- 9.4 die Bekämpfung jeder Art von Pfuscharbeit sowie jeder Form von Arbeitsübertragungen, die mit berufsschädigenden Auswüchsen verbunden ist;
- 9.5 die berufliche Aus- und Weiterbildung;
- 9.6 das Ergreifen geeigneter Mittel und Massnahmen, die sich bei allgemeiner Unterbeschäftigung zur Verbesserung der Arbeitsgelegenheiten aufdrängen;
- 9.7 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz;
- 9.8 die Umsetzung von Gleichstellungsmassnahmen in beruflichen Bereichen

## **Art. 10 Verhandlungen während der Vertragsdauer**

---

Die Lohnanpassungen werden für die gesamte Vertragsdauer gemäss Art. 20.1 in den Anhängen 1 bis 4 vereinbart. Verlängert sich der Vertrag gemäss Art. 20.2 stillschweigend, so ist über die jährlichen Lohnanpassungen ab 1. Januar 2014 neu zu verhandeln. Verhandlungen über andere Vertragsgegenstände werden während der vereinbarten Vertragsdauer nicht geführt. Vorbehalten bleiben Anpassungen, welche aus juristischen oder gesetzlichen Gründen zwingend erforderlich sind.

## **Art. 11 Meinungsverschiedenheiten bei Lohnanpassungen**

---

11.1 Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten über allfällige Lohnanpassungen im Sinne von Art. 10 können der Paritätischen Kommission unterbreitet werden. Dazu bedarf es eines schriftlichen und begründeten Antrages. Die Paritätische Kommission hat innert 30 Tagen nach ihrer Anrufung zusammenzutreten, die Differenzen ohne Verzug zu behandeln und tunlichst eine Einigung anzustreben.

11.2 Kommt eine Einigung nicht zustande, oder lehnt eine der Parteien den Vermittlungsvorschlag der Paritätischen Kommission ab, so kann der Streitfall innert 30 Tagen mit schriftlichem und begründetem Antrag an das Vertragliche Schiedsgericht gemäss Art. 14 weitergezogen werden.

11.3 Während der ganzen Dauer der Schlichtungsverfahren ist jegliche Auseinandersetzung in der Presse zu unterlassen.

## **Art. 12 Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten über den GAV**

---

12.1 Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien des

GAV über die Anwendung und Interpretation von Fragen, welche im GAV oder in einer integrierenden Zusatzvereinbarung geregelt sind, können der Paritätischen Kommission unterbreitet werden. Dazu bedarf es eines schriftlichen und begründeten Antrages. Die Paritätische Kommission hat innert 30 Tagen nach ihrer Anrufung zusammenzutreten, die Differenzen ohne Verzug zu behandeln und tunlichst eine Einigung anzustreben.

12.2 Kommt eine Einigung nicht zustande oder lehnt eine der Parteien den Vermittlungsvorschlag der Paritätischen Kommission ab, so kann der Streitfall innert 30 Tagen mit schriftlichem und begründetem Antrag an das Vertragliche Schiedsgericht gemäss Art. 14 weitergezogen werden.

12.3 Der Entscheid des Schiedsgerichtes ist endgültig und vorbehaltlich der Nichtigkeitsbeschwerde, inappellabel. Das Schiedsgericht soll nur dann angerufen werden, wenn auf anderem Wege keine Einigung gefunden werden kann.

12.4 Während der ganzen Dauer der Schlichtungsverfahren ist jegliche Auseinandersetzung in der Presse zu unterlassen.

### **Art. 13 Paritätische Kommission**

---

13.1 Zur Förderung der Zusammenarbeit und zur Sicherung der Durchführung dieses Vertrages bestellen die Vertragsparteien eine Paritätische Kommission. Sie setzt sich zusammen aus je drei Vertretern des Gipsermeisterverbandes Basel-Stadt sowie der Gewerkschaft Unia, Gruppe Gipser beider Basel.

13.2 Für die Behandlung von Kollektivstreitigkeiten gemäss Art. 10 und 11 kann die Paritätische Kommission arbeitgeber- und arbeitnehmerseits auf je fünf Mitglieder erweitert werden.

13.3 Die Paritätische Kommission konstituiert sich selbst und erlässt für ihre Tätigkeit ein Geschäftsreglement. Beschlüsse kann die Paritätische Kommission nur mit Zweidrittelmehrheit fassen.

13.4 Die Paritätische Kommission hat insbesondere folgende Kompetenzen:

- a) Die Auslegung des Gesamtarbeitsvertrages
- b) Erlass der in diesem GAV erwähnten Reglemente, soweit nicht die Ausgleichskasse hierfür zuständig ist
- c) Die Schlichtung von Kollektivstreitigkeiten
- 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
- g) Durchführung von Erhebungen über Krankengeld-, Pensionskassen-, SUVA- oder andere Prämien.
- h) Vertretung der Vertragsparteien gegenüber Dritten
- i) Ergreifen aller geeigneten Massnahmen und Rechtsmittel, um die Interessen der Vertragsgemeinschaft im Gipsergewerbe im Sinne einer konsequenten Durchsetzung des GAV zu wahren

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

13.6 Gegen die Entscheide der Paritätischen Kommission kann die betroffene Partei innert 10 Tagen Rekurs an das Vertragliche Schiedsgericht ergreifen. Kann die Paritätische Kommission infolge Fehlens der Zweidrittelmehrheit keinen Beschluss fassen, so kann sie, bzw. die betroffene Partei, oder eine der GAV-Vertragsparteien innert 10 Tagen seit Feststellung, respektive Mitteilung dieser Tatsache das Vertragliche Schiedsgericht anrufen.

13.7 Für Kollektivstreitigkeiten gemäss Art. 10 und 11 beträgt die Rekursfrist an das Vertragliche Schiedsgericht 30 Tage.

#### **Art. 14 Vertragliches Schiedsgericht**

---

14.1 Die Vertragsparteien bestellen das Ständige Staatliche Einigungsamt des Kantons Basel-Stadt, ergänzt durch je einen sachverständigen Parteivertreter als Vertragliches Schiedsgericht.

14.2 Das Vertragliche Schiedsgericht verfügt folgende Kompetenzen:

- a) Beurteilung von Rekursen gegenüber Entscheiden der Paritätischen Kommission
- b) Entscheid und Ahndung von Kollektiv-Streitigkeiten
- c) Beurteilung von Streitfällen, sofern eine Beschlussfassung in der Paritätischen Kommission nicht zustande gekommen ist

14.3 Das Vertragliche Schiedsgericht kann einen Kostenvorschuss erheben und entscheidet je nach Verschulden über die Kosten des Verfahrens.

#### **Art. 15 Entscheidungsbefugnis der Paritätischen Kommission und des Vertraglichen Schiedsgerichtes**

---

15.1 Die Entscheidungen der Paritätischen Kommission respektive des Vertraglichen Schiedsgerichtes sind endgültig und verbindlich.

15.2 Die Paritätische Kommission und das Vertragliche Schiedsgericht sind für den GAV zuständig.

15.3 Die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte für die Beurteilung individueller arbeitsvertraglicher Streitigkeiten bleibt vorbehalten, sofern der konkrete Streitfall von der Paritätischen Kommission behandelt wurde und unter deren Mitwirkung keine gütliche Einigung erzielt werden konnte.

15.4 Die Paritätische Kommission hat sich so zu organisieren, dass sie in Streitfällen umgehend, in dringenden Fällen innert 10 Tagen seit Anrufung, Entscheidungen trifft.

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

---

16.1 Bei den Arbeitgebern sind durch das durch die Paritätische Kommission bestimmte Kontrollorgan der Vertragsparteien 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.

16.2 Die Firmen haben die in Absatz 1 erwähnten Unterlagen nach Massgabe des Gesetzes, mindestens jedoch während fünf Jahren aufzubewahren. Sobald der Firma die Durchführung einer Kontrolle angekündigt worden ist, dürfen an die Arbeitnehmer keine Nachzahlungen irgendwelcher Art mehr geleistet werden.

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.

16.4 Die vertragsschliessenden Verbände sind von den beteiligten Arbeitnehmern in Bezug auf die sich aus den Kontrollen ergebenden Forderungen zur Erhebung der Leistungsklage durch die Paritätische Kommission ermächtigt.

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. Ferner kann den Arbeit vergebenden staatlichen Behörden die Sperre der Firma für staatliche und staatlich subventionierte Arbeiten sowie dem kantonalen Arbeitsamt die Sperre für die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften beantragt werden.

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 Nachzahlungen, 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.

18.2 Für Arbeitnehmer, welche durch ausdrücklichen oder stillschweigenden Verzicht auf die ihnen zustehenden Leistungen Verstösse gegen den Gesamtarbeitsvertrag mitverschuldet haben, verfällt der Anspruch auf Nachzahlung als Konventionalstrafe in der Höhe, zu welcher der Arbeitgeber verpflichtet worden ist.

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. 19 Verstösse der Vertragsparteien**

---

19.1 Bei kollektiven Vertragsverletzungen sowie bei Verletzungen der absoluten Friedenspflicht verfällt die fehlbare Vertragspartei in eine Konventionalstrafe. Die fehlbare Partei ist ausserdem verpflichtet, für den durch die Vertragsverletzung entstandenen Schaden Ersatz

zu leisten. Bei der Festsetzung der Konventionalstrafe ist in erster Linie die volkswirtschaftliche Auswirkung der Vertragsverletzung zu berücksichtigen.

19.2 Die Konventionalstrafe, der Schadenersatz und die auferlegten Verfahrenskosten sind innert Monatsfrist nach Zustellung des Urteils zu leisten.

#### **Art. 20 Inkrafttreten und Dauer des GAV**

---

20.1 Der vorliegende Vertrag tritt mit der Erteilung der AVE am 01. Januar 2010 in Kraft. Er ersetzt jenen vom 1. Januar 2005 inkl. sämtlicher Nachträge und gilt bis zum 31. Dezember 2013.

20.2 Sofern dieser Vertrag nicht 1 Monat vor seinem Ablauf von einer der beteiligten Parteien durch eingeschriebenen Brief gekündigt wird, gilt er jeweils um ein weiteres Jahr als verlängert. Die kündigende Partei hat spätestens 10 Tage nach erfolgter Kündigung der anderen Partei schriftlich ihre Abänderungsvorschläge für eine allfällige Vertragserneuerung einzureichen.

20.3 Verbandsfirmen und deren Arbeitnehmer sind für die volle Vertragsdauer auf den Gesamtarbeitsvertrag verpflichtet.

#### **Art. 21 Publikation von Vertragsänderungen, Vertragsergänzungen und Vertragserneuerungen**

---

Vertragsänderungen, Vertragsergänzungen oder Vertragserneuerungen werden den Vertragsfirmen entweder durch Zirkular oder Publikation im Kantonsblatt von Basel-Stadt zur verbindlichen Kenntnis gebracht.

#### **Art. 22 Vollzugskostenbeitrag**

---

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

- a) Bezahlung von Kursgeldern für Aus- und Weiterbildung;
- b) Bezahlung von Einführungskursen für Gipserlehrlinge;
- c) Subvention von nicht gesetzlich vorgeschriebenen Hilfsmitteln zur Erhöhung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
- d) Kontrolle und Vollzug der Bestimmungen dieses GAV

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

22.2 Der Beitrag für die Arbeitgeber beträgt 0.7 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme der diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmer. Bei Mitgliedern des vertragsschliessenden Arbeitgeberverbandes ist der Arbeitgeberbeitrag bereits im Mitgliederbeitrag enthalten. Der vertragsschliessende Arbeitgeberverband hat am Ende des Kalenderjahres eine Liste der ihm angeschlossenen Firmen einzureichen unter Angabe von Name, Sitz und Dauer der Mitgliedschaft sowie mit dem Nachweis über die entrichteten Mitgliederbeiträge. 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.- 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.

22.7 Zwecks Rückzahlung der Vollzugskostenbeiträge an die berechtigten Arbeitnehmer hat der vertragsschliessende Arbeitnehmerverband der Ausgleichskasse (Art. 7) am Ende des Kalenderjahres eine Liste aller im abgelaufenen Jahr ihm angeschlossenen und dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer einzureichen unter Angabe von Name, Vorname, Wohnort, Dauer der Mitgliedschaft sowie mit dem Nachweis über die entrichteten Mitgliederbeiträge.

## C Normative Bestimmungen

### Art. 23 Löhne

---

#### 23.1 Mindestlöhne

23.1.1 Die Mindestlöhne betragen im ganzen Vertragsgebiet:

		<u>pro Stunde</u>	<u>pro Monat</u>
a)	Vorarbeiter	CHF 31.75	CHF 5'700.00
b)	Gelernte Berufsarbeiter ab 3 Jahren Berufserfahrung	CHF 29.00	CHF 5'202.50
c)	Lehrabgänger im 3. Jahr	CHF 27.30	CHF 4'900.00
d)	Lehrabgänger im 2. Jahr	CHF 26.20	CHF 4'700.00
e)	Lehrabgänger 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 Gipsers aufweisen und nach Ablauf dieser Zeitdauer das gesamte Tätigkeitsspektrum eines gelernten Gipsers 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.

## 23.4 Temporärpersonal

23.4.1 Der Einsatz von Temporärpersonal darf nicht zu einer Umgehung des GAV führen.

## **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:

- a) 1 Tag bei eigener Verheiratung und bei Geburt eines eigenen Kindes;
- b) 2 Tage beim Tode von Geschwistern und 1 Tag beim Tode von Schwiegereltern des Arbeitnehmers;
- c) 3 Tage beim Tode von Ehe- und Konkubinatspartner und Kindern sowie 2 Tage beim Tode der Eltern des Arbeitnehmers;
- d) Mindestens 1/2 Tag für die Teilnahme an militärischer Ausrüstungsinspektion, sofern er am übrigen Halbtage arbeitet, soweit ihm dies möglich ist;
- e) 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.

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

## **Art. 25 Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst**

---

25.1 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 mit Unterstützungspflicht und Verheiratete
a) Während der Rekrutenschule als Rekrut	50 Prozent	80 Prozent
b) Während Kadernschulen und Abverdien (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.

25.5 Zur Sicherstellung und zum Ausgleich der Dienstentschädigungen haben sich die Arbeitgeber der Ausgleichskasse (siehe Art. 7) anzuschliessen. Das Nähere regelt das Reglement der Ausgleichskasse.

25.6 Damit ist die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 324 lit. a und b OR vollumfänglich abgegolten.

25.7 Für Aktivdienste bleiben besondere Vereinbarungen vorbehalten.

## **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 Mittagszulage von CHF 15.00 bezahlt, sofern nicht der Arbeitgeber für die Verpflegung aufkommt. Die eine halbe Stunde übersteigende Fahrt- und Wegzeit ab Geschäfts- oder Wohndomizil wird als normale Arbeitszeit bezahlt.

27.1.2 Bei Benützung des eigenen Fahrzeuges zu Firmenzwecken auf eine ausserhalb der 15-km-Luftlinie ab Geschäftsdomizil liegende Baustelle 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 |

Vorstehende Vergütungen können auch als entsprechende monatliche Pauschalbeträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden.

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.

### 27.2 Werkzeugentschädigung

Die Werkzeugentschädigung für berufstüchtige Gipser ist im Mindestlohn enthalten. Zum Werkzeug des Gipser gehören: Gipserbeil, Hobel, Kelle, Rabitzschere, Rabitzzange, Rabord, Reibscheibe, Richtschnur, Senkblei, Spachtel, Schöpfer, Stuckeisen, Trauffel, Wasserpinsel, Wasserwaage, Winkel.

## **Art. 28 Lohnzahlung**

---

28.1 Die Abrechnung und Auszahlung des Lohnes kann monatlich erfolgen, wobei zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Mitte des Monats Akontoauszahlungen vereinbart werden können. 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. 29 Verschiedenes**

---

29.1 Als Grundlohn gilt der vereinbarte Lohn 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..

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

29.3 Alle in diesem GAV erwähnten Reglemente, sowie die zusätzlich zum GAV abgeschlossenen Zusatzprotokolle, Zusatzvereinbarungen und allfälligen Nachträge bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAV. Für das Verhältnis der am GAV beteiligten Vertragsparteien untereinander und die Regelung der Arbeitsverhältnisse im Gipsergewerbe von Basel-Stadt ist während der ganzen Vertragsdauer ausschliesslich der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag anwendbar. Andere Vereinbarungen über das Gipsergewerbe von Basel-

Stadt, die nicht von der Paritätischen Kommission oder von allen an diesem GAV partizipierenden Vertragsparteien mitunterzeichnet worden sind, verpflichten die Vertragsparteien und die diesem GAV unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht.

## **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 x 8.25 Stunden)
2011:	2145.00 Stunden	(260 x 8.25 Stunden)
2012:	2153.25 Stunden	(261 x 8.25 Stunden)
2013:	2153.25 Stunden	(261 x 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:

- a) Ferien gemäss Art. 31
- b) Feiertage, die auf einen Werktag fallen, gemäss Art. 32 (gemäss Kalender)
- c) Frei-Tage (5 Tage) gemäss Art. 32
- d) Unumgängliche Absenzen gemäss Art. 24.1
- e) Militär-, Beförderungs- und Zivilschutzdienst gemäss Art. 25
- f) Krankheit gemäss Art. 34
- g) 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 Znünpause

30.4.1 Die Znünpause 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 Znünpause) zusammengelegt werden.

#### 30.5 Fünftageweche

30.5.1 Als Arbeitstage gelten alle Werktage von Montag bis Freitag (Fünftageweche). 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 mit vorgedrucktem Formular schriftlich in Kenntnis zu setzen. Dieses kann bei der Geschäftsstelle der Paritätischen Kommission angefordert werden.

#### 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. Für die im Stundenlohn Beschäftigten sind 9.24 Prozent bzw. 11.59 Prozent auf dem Grundlohn zu entrichten.

31.2 Bei im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmern ist die prozentuale Ferienentschädigung durch jeweilige Gutschrift auf dem Zahltagsbeleg oder mittels eines anderen, von der Paritätischen Kommission anerkannten Systems transparent zu gewährleisten. Die Paritätische Kommission kann Arbeitgeber, welche keine Gewähr für die ordnungsgemässe Ausrichtung der Ferienansprüche bieten, verpflichten, die gesamten Ferienansprüche der Arbeitnehmer über eine Ferienkasse sicherstellen zu lassen.

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. Unter Vorbehalt des aufgelaufenen Ferienanspruches sind nach Möglichkeit zwei zusammenhängende Ferienwochen zu gewähren. Der Zeitpunkt von allfälligen Betriebsferien ist mit den Arbeitnehmern rechtzeitig abzusprechen.

## **Art. 32 Feier- bzw. Frei-Tage (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 Frei-Tage). Ein Tag davon fällt jeweils fest auf den Faschnachtsmontag, die restlichen 4 Tage werden jährlich durch die Paritätische Kommission festgelegt.

32.3 Für im Stundenlohn beschäftigte Arbeitnehmer ist ein Zuschlag von 5.69 Prozent auf dem Grundlohn zu entrichten.

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. 33 Kinder- und Ausbildungszulagen**

---

33.1 Die Arbeitnehmer erhalten zum Lohn eine Kinder- bzw. Ausbildungszulage. Die Anspruchsvoraussetzungen und die Höhe der Zulage richten sich mindestens nach den einschlägigen kantonalen Gesetzesvorschriften.

33.2 Zur Sicherstellung und zum Ausgleich der Kinder- und Ausbildungszulagen haben sich die Arbeitgeber der Ausgleichskasse (siehe Art. 7) anzuschliessen. Das Nähere regelt das Reglement der Ausgleichskasse.

### **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 Ferienanspruch gemäss Art. 30 sowie 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, womit die Leistungspflicht des Arbeitgebers vollumfänglich abgegolten ist.

### **Art. 35 Unfallversicherung / SUVA-Karenztage**

---

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

### **Art. 36 Lohnfortzahlung bei Todesfall**

---

36.1 Wird das Arbeitsverhältnis durch Tod eines Arbeitnehmers aufgelöst und hinterlässt er den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, so hat der Arbeitgeber den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei Monate, vom Todestag an gerechnet, zu entrichten (Art. 338 OR).

36.2 Werden aus Fürsorgeinstitutionen oder Versicherungen infolge Todesfalls Leistungen fällig, können diese an die Lohnfortzahlung wie folgt angerechnet werden:

- a) bei Entrichtung der Prämien durch den Arbeitgeber allein die gesamte Leistung
- b) bei paritätisch entrichteter Prämie der auf den Arbeitgeberbeitrag entfallende Anteil der Leistung

36.3 Zur Sicherstellung und zum Ausgleich der Lohnfortzahlung haben sich die Arbeitgeber der Ausgleichskasse (siehe Art. 7) anzuschliessen. Das Nähere regelt das Reglement der Ausgleichskasse.

## **Art. 37 Berufliche Vorsorge «2. Säule»**

---

37.1 Massgebend sind die Vorschriften des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG).

37.2 Die Beiträge zur Finanzierung der Personalvorsorge werden von Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte aufgebracht.

37.3 Die Vertragsparteien können weitere Vereinbarungen über die berufliche Vorsorge treffen.

37.4 Die Versicherten sind über die Struktur und Leistungen zu informieren.

## **Art. 38 Arbeitslosenversicherung**

---

Massgebend sind die jeweils gültigen eidgenössischen und kantonalen Erlasse. Die Prämie wird je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen.

## **Art. 39 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

---

39.1 Um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu schützen, ist der Arbeitgeber verpflichtet alle Massnahmen zu ergreifen, deren Notwendigkeit die Erfahrung aufgezeigt hat, welche den gegebenen Bedingungen angepasst und die technisch realisierbar sind.

39.2 Die Arbeitnehmer unterstützen den Arbeitgeber bei der Anwendung der zu ergreifenden Massnahmen. Sie befolgen die Instruktionen und benützen die Vorrichtungen für die Gesundheit und Sicherheit in korrekter Weise.

39.3 Die Richtlinie 6508 der "Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit" (EKAS) verpflichtet die Arbeitgeber gemäss der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV), Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit beizuziehen, wenn es zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und für ihre Sicherheit erforderlich ist (Art. 11 lit. a VUV)

## **Art. 40 Überkleider**

---

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

40.2 Im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann auch ein Beitrag an Sicherheitsschuhe im gleichen Wert geleistet werden.

## **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 |

41.2 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.

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.

41.3.1 Erkranken Arbeitnehmende während der Kündigungsfrist, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist gemäss OR im ersten Dienstjahr während längstens 30 Tagen, im zweiten bis und mit fünftem Dienstjahr während längstens 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während längstens 180 Tagen unterbrochen. Fällt der Endtermin nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich dieser bis zum nächsten Monatsende.

41.3.2 Vorbehalten bleiben in allen Fällen Arbeitsverhältnisse, welche auf eine bestimmte Vertragszeit im Sinne von Art. 334 OR eingegangen wurden, sowie die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 OR.

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

## **Art. 42 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber**

---

42.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, unter Vorbehalt von Art. 41.3, nicht kündigen (gem. Art. 336 lit. c Abs. 1 OR):

42.1.1 während der Arbeitnehmer schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet sowie, sofern die Dienstleistungen mehr als zwölf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher

42.1.2 während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen

42.1.3 während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin

42.1.4 während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt

42.2 Die Kündigung, die während einer in den vorstehenden Absätzen festgelegten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

42.3 Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

## **Art. 43 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmer**

---

43.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Artikel 42.1.1 angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

43.2 Die Artikel 42.2 und 42.3 sind entsprechend anwendbar.

## **Art. 44 Missbräuchliche Kündigung**

---

44.1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht (gem. Art. 336 Abs. 1 OR):

44.1.1 wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb

44.1.2 weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb

44.1.3 ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln

44.1.4 weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht

44.1.5 weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt

44.2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird (gem. Art. 336 Abs. 2 OR):

44.2.1 weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt

44.2.2 während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte

44.3 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten (gem. Art. 336a OR).

## **Art. 45 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

---

45.1 Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen.

45.2 Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

45.3 Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.

45.4 Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

45.5 Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen.

45.6 Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung in der Höhe eines Monatslohnes; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens. Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, so kann der Richter die Entschä-

digung nach seinem Ermessen herabsetzen. Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

#### **Art. 46 Unverzichtbarkeit**

---

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung kann der Arbeitnehmer auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder aus Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages ergeben, nicht verzichten.

#### **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.

47.3 Der Arbeitnehmer ist im Sinne von Art. 321 lit. e OR für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt.

#### **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.

48.3 Bei Zuwiderhandlung fällt der Anspruch auf noch nicht bezogene Ferien dahin. Der Anspruch auf Ferienlohn verfällt zugunsten der Paritätischen Kommission. Ausserdem kann der Arbeitnehmer fristlos entlassen werden. Bei Verstössen werden Konventionalstrafen gemäss Art. 18.2 ausgefällt.

48.4 Es ist den Arbeitgebern untersagt, Schwarzarbeit zu tolerieren, zu begünstigen oder das Material hierzu zu liefern. Arbeitgeber, welche Schwarzarbeit tolerieren, begünstigen oder das Material hierzu liefern, machen sich einer Vertragsverletzung schuldig und werden zu einer Konventionalstrafe (gemäss Art. 17) verurteilt.

48.5 Die Parteien verpflichten sich und ihre Mitglieder, sämtliche ihnen bekannt werdenden Fälle von Schwarzarbeit der Paritätischen Kommission zu melden. Die Meldung ist schriftlich unter Angabe der Personalien des Fehlbaren, Ort und Zeit der ausgeführten Schwarzarbeit zu erstatten. Auf Meldungen, die keine konkreten Anhaltspunkte enthalten, ist nicht einzutreten.

#### **Art. 49 Frühzeitiger Altersrücktritt (FAR)**

---

49.1 Der Gesamtarbeitsvertrag für die vorzeitige Pensionierung im westschweizerischen Ausbaugewerbe (KVP) sowie das Sitiftungsregement in der Verantwortung der RESOR Stiftung mit Sitz im Wallis bilden einen integrierenden Bestandteil des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages für das Gipsergewerbe im Kanton Basel-Stadt und sind für alle angeschlossenen Firmen seit dem 1. Januar 2005 bindend.

## D Anhänge

### Anhang 1:

---

(entfällt)

## 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.

Die Lehrlinge und die Attestlehrlinge sind von Art.1 und 2 hiervor ausgenommen.

### Art. 3 Mindestlöhne

Die gesamtarbeitsvertraglichen Mindestlöhne gemäss Art. 23.1.1 bleiben unverändert.

### Art. 4 Indexausgleich

Mit vorstehender Lohnanpassung gilt der schweizerische Landesindex der Konsumentenpreise bis 31. Dezember 2011 als ausgeglichen.

### Art. 5 Inkrafttreten

Die vorliegende Vereinbarung bildet einen integrierenden Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages für das Gipsergewerbe im Kanton Basel-Stadt 2010 - 2013. Sie tritt per 1. Januar 2011 in Kraft.

## **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.

Die Lehrlinge und die Attestlehrlinge sind von der Lohnanpassung ausgenommen.

### Art. 2 Mindestlöhne

Die gesamtarbeitsvertraglichen Mindestlöhne gemäss Art. 23.1.1 bleiben unverändert.

### Art. 3 Indexausgleich

Mit vorstehender Lohnanpassung gilt der schweizerische Landesindex der Konsumentenpreise bis 31. Dezember 2012 als ausgeglichen.

### Art. 4 Inkrafttreten

Die vorliegende Vereinbarung bildet einen integrierenden Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages für das Gipsergewerbe im Kanton Basel-Stadt 2010 - 2013. Sie tritt per 1. Januar 2012 in Kraft.

## **Anhang 4: Lohnvereinbarung 2013**

---

### Art. 1 Lohnanpassung

a) 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.

b) Sofern der Landesindex der Konsumentenpreise (Stand 31.12.2012) 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.

Die Lehrlinge und die Attestlehrlinge sind von der Lohnanpassung ausgenommen.

### Art. 2 Mindestlöhne

Die gesamtarbeitsvertraglichen Mindestlöhne gemäss Art. 23.1.1 bleiben unverändert.

### Art. 3 Indexausgleich

Mit vorstehender Lohnanpassung gilt der schweizerische Landesindex der Konsumentenpreise bis 31. Dezember 2013 als ausgeglichen.

### Art. 4 Inkrafttreten

Die vorliegende Vereinbarung bildet einen integrierenden Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages für das Gipsergewerbe im Kanton Basel-Stadt 2010 - 2013. Sie tritt per 1. Januar 2013 in Kraft.

## **Anhang 5: Unterschrift der Vertragsparteien**

---

Basel und Zürich, 24. Juni 2009

### **Gipsermeisterverband Basel-Stadt**

Marc Grassi  
Präsident

Anton Mangold  
Vizepräsident

Marco Canonica  
Vorstandsmitglied

Luigi Troiani  
Geschäftsführer

### **Gewerkschaft Unia**

Gruppe Gipser beider Basel

Rita Schiavi  
Regionalsekretärin

Andreas Giger  
Gewerkschaftssekretär

### **Gewerkschaft Unia**

Zentralvorstand

Renzo Ambrosetti  
Co-Präsident

Albert Germann  
Branchenleiter Gewerbe

Eingesehen:

Ständiges staatliches Einigungsamt Basel-Stadt  
Basel, 20. Oktober 2009