

Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für das Gipsergewerbe im Kanton Basel-Stadt 2005 – 2007

vom 1. Januar 2005

abgeschlossen zwischen dem

Gipsermeisterverband Basel-Stadt

einerseits und der

Gewerkschaft Bau und Industrie

andererseits.

Inhaltsverzeichnis

Präambel	4	
A	Geltungsbereich	
Art. 1	Geltungsbereich	5
Art. 2	Vertragsfähigkeit	5
B.	Schuldrechtliche und indirekt schuldrechtliche Bestimmungen	
Art. 3	Friedenspflicht / Einwirkungspflicht	7
Art. 4	Gemeinsame Durchführung	7
Art. 5	Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)	7
Art. 6	Ausgleichskasse (Sozialausgleichsleistungen)	7
Art. 7	Anschlussverträge	8
Art. 8	Vertragsloser Zustand	8
Art. 9	Berufsinteressen	8
Art. 10	Verhandlungen während der Vertragsdauer	8
Art. 11	Meinungsverschiedenheiten bei Lohnanpassungen	9
Art. 12	Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten über den GAV	9
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)	11
Art. 17	Verstöße der Arbeitgeber	11
Art. 18	Verstöße der Arbeitnehmer	12
Art. 19	Verstöße der Vertragsparteien	12
Art. 20	Kautionen	12
Art. 21	Inkrafttreten und Dauer des GAV	13
Art. 22	Publikation von Vertragsänderungen, Vertragsergänzungen und Vertragserneuerungen	13
Art. 23	Vollzugskostenbeitrag	13
C	Normative Bestimmungen	
Art. 24	Löhne	15
Art. 24.1	Mindestlöhne	15
Art. 24.2	13. Monatslohn	16
Art. 24.3	Akkordlohnverbot	16
Art. 24.4	Vergabe von Arbeiten im Unter-Akkord	16
Art. 24.5	Temporärpersonal	16
Art. 24.6	Zessionsverbot	17
Art. 25	Lohn bei Absenzen	17
Art. 26	Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst	17
Art. 27	Lohnzuschläge	18
Art. 28	Spesenvergütung / Auswärtszulagen	18
Art. 28.1	Auswärtszulagen	18
Art. 28.2	Werkzeugenschädigung	19
Art. 29	Lohnzahlung	19
Art. 30	Verschiedenes	19
Art. 31	Arbeitszeit	19
Art. 31.1	Tägliche Arbeitszeit	19
Art. 31.2	Massgebliche Jahresarbeitszeit	19
Art. 32	Ferien	21
Art. 33	Feiertage bzw. Frei-Tage (Arbeitsfreie Tage)	22
Art. 34	Kinder- und Ausbildungszulagen	22

Art. 35	Krankengeldversicherung	22
Art. 36	Unfallversicherung / SUVA-Karenztage	23
Art. 37	Lohnfortzahlung bei Todesfall	23
Art. 38	Berufliche Vorsorge «2. Säule»	23
Art. 39	Arbeitslosenversicherung	23
Art. 40	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	23
Art. 41	Überkleider	24
Art. 42	Kündigung / Kündigungsschutz	24
Art. 43	Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber	24
Art. 44	Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmer	25
Art. 45	Missbräuchliche Kündigung	25
Art. 46	Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses	26
Art. 47	Abgangsentschädigungen	26
Art. 48	Unverzichtbarkeit	26
Art. 49	Sorgfalts- und Treuepflicht	26
Art. 50	Schwarzarbeit	27
Art. 51	Frühzeitiger Altersrücktritt (FAR)	27

D Anhang zum GAV

Anhang 1:	Lohnvereinbarung per 1. Januar 2005	28
Anhang 2:	Unterschriften der Vertragsparteien	29

* Die Zuordnung der einzelnen Artikel unter diese Hauptüberschriften hat keine 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 und die Anschlussvertragskontrahenten.

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 Arbeitnehmer¹ sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung² 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. 51 ausgenommen.

1.3.2 Im Rahmen von Art. 20 des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG) gelten nachfolgende Artikel auch für Betriebe des Personalverleihs und deren Arbeitnehmer, die an Betriebe oder Betriebsteile im Geltungsbereich gemäss Art. 1.1 überlassen werden: (Art. 24, Art. 31, Art. 51)

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 Berufslehre und einer mindestens zweijährigen Berufstätigkeit;
- b) betrieblich: Verfügen über eine Betriebseinrichtung (Werkstatt), welche den einschlägigen 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.

B Schuldrechtliche und indirekt schuldrechtliche Bestimmungen

Art. 3 Friedenspflicht / Einwirkungspflicht

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

3.2 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.

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

Art. 4 Gemeinsame Durchführung

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

Art. 5 Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)

Die Vertragsparteien behalten sich vor, für einzelne Artikel dieses Vertrages die Allgemeinverbindlichkeit anzubegehren.

Art. 6 Ausgleichskasse (Sozialausgleichsleistungen)

6.1 Für die Abwicklung der in den Art. 23, 26, 34, 37 GAV 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.

6.2 Für die von den beteiligten Arbeitgebern an die Ausgleichskasse zu leistenden Beiträge steht der Gesamtheit der vertragsschliessenden Verbände gemäss OR 357b, 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.

6.3 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.

6.4 Der vertragsschliessende Arbeitgeberverband und die Ausgleichskasse können ihre Zusammenarbeit für die Abwicklung der in Art. 26, 34, 37 GAV vorgeschriebenen Beiträge und Leistungen nach Ablauf der Geltungsdauer des vorliegenden Vertrages per 31. März 2007 jährlich unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist gegenseitig auf Ende des Kalenderjahres auflösen.

Art. 7 Anschlussverträge

7.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, durch Abschluss von Anschlussverträgen auch die dem vertragsschliessenden Arbeitgeberverband nicht angehörenden, im Vertragsgebiet arbeitenden Unternehmungen des Gipsergewerbes diesem GAV zu unterstellen. Dabei ist Art. 2 GAV über die Vertragsfähigkeit gebührend zu beachten. Die Paritätische Kommission wird von den Vertragsparteien ausdrücklich ermächtigt, solche Anschlussverträge abzuschliessen.

7.2 Die Vertragsparteien stehen auf dem Boden der Koalitionsfreiheit. Durch den Abschluss eines Anschlussvertrages an den GAV wird die Koalitionsfreiheit (Freiheit der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem der vertragsschliessenden Verbände) nicht verletzt.

7.3 Die Arbeitgeber sorgen dafür, dass sich die bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmer in geeigneter Form auf den GAV verpflichten.

7.4 Es ist den Vertragsparteien ausdrücklich untersagt, im Vertragsgebiet mit einer anderen Organisation gleich oder anders lautende Gesamtarbeitsverträge für das Gipser- und seine berufsverwandten Gewerbe abzuschliessen. Im gegenseitigen Einverständnis der Vertragsparteien kann davon abgewichen werden.

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

Art. 10 Verhandlungen während der Vertragsdauer

Allfällige Lohnanpassungen werden von den Vertragsparteien einmal pro Jahr auf den 1. April in einer besonderen Vereinbarung gemeinsam geregelt. Dabei sind die jeweiligen wirtschaftlichen Möglichkeiten, die Arbeitsmarktlage, die Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise (Stand 31. Januar) und neu anfallende Sozialleistungs-Kosten sowie weitere massgebende Faktoren zu berücksichtigen.

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 Bau und Industrie, Gruppe Gipser Basel-Stadt.

13.2 Für die Behandlung von Kollektivstreitigkeiten gemäss Art. 11 und 12 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) Entscheid über die Zulassung zum Anschlussvertrag (Überprüfung der Vertragsfähigkeit)
- g) Verwaltung und Verwendung der Vollzugskostenbeiträge
- h) Durchführung von Erhebungen über Krankengeld-, Pensionskassen-, SUVA- oder andere Prämien.
- i) Vertretung der Vertragsparteien gegenüber Dritten
- j) 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 den 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. 11 und 12 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 sowohl für den Hauptvertrag als auch für alle Anschlussverträge zuständig.

15.3 Die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte für die Beurteilung individueller arbeitsvertraglicher Streitigkeiten bleibt vorbehalten, sofern der konkrete Streitfall von der Paritäts-

schen Kommission behandelt wurde und unter deren Mitwirkung keine gütliche Einigung erzielt werden konnte.

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

16.4 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 Kontrollorganes zu leisten.

Art. 17 Verstösse der Arbeitgeber

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

20.1 Firmen, welche nicht dem vertragsschliessenden Arbeitgeberverband angehören und sich durch einen Anschlussvertrag auf die Bestimmungen des Hauptvertrages verpflichten, haben eine Kautionssumme bei der Basler Kantonalbank in folgender Höhe zu hinterlegen:

	<u>Lohnsumme</u>	<u>Kaution</u>
a)	CHF 0.00 bis CHF 100'000.00	CHF 6'000.00
b)	CHF 100'000.00 bis CHF 500'000.00	CHF 12'000.00
c)	CHF 500'000.00 bis CHF 1'000'000.00	CHF 18'000.00
d)	CHF 1'000'000.00 und mehr	CHF 24'000.00

Als Nachweis sind dem Einigungsamt die endgültigen Prämienabrechnungen der AHV vorzulegen. Bei entsprechenden Veränderungen in den Lohnsummen werden die Kautionsbeträge vom Einigungsamt jeweils für eine zweijährige Periode neu festgesetzt. Erst mit der Hinterlegung der entsprechenden Kaution und mit der Veröffentlichung der Firma im Kantonsblatt treten die Anschlussverträge in Kraft und Wirksamkeit.

20.2 Sämtliche Kauttionen müssen in bar, einer Bankgarantie der Basler Kantonalbank (oder einer anderen von der Paritätischen Kommission bezeichneten Bank) oder in mündelsicheren Wertpapieren gestellt werden.

20.3 Die Kauttionen dienen als Sicherheit für die Einhaltung des GAV, insbesondere aber auch als Sicherheit für die Beitragsleistungen an die Ausgleichskasse (Art. 6 GAV). Sie können nur mit Zustimmung aller Vertragsparteien oder auf Grund eines rechtskräftigen Entscheides der Paritätischen Kommission oder des Vertraglichen Schiedsgerichtes freigegeben werden.

Art. 21 Inkrafttreten und Dauer des GAV

21.1 Der vorliegende Vertrag tritt am 1. Januar 2005 in Kraft. Er ersetzt jenen vom 1. April 1991, verlängert bis zum 31. Dezember 2004 und gilt vorbehaltlich Art. 21.2 bis zum 31. März 2007.

21.2 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.

21.3 Verbands- und Anschlussvertragsfirmen und deren Arbeitnehmer sind für die volle Vertragsdauer auf den Gesamtarbeitsvertrag verpflichtet.

Art. 22 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. 23 Vollzugskostenbeitrag

23.1 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) Bezahlung des Lohnausfalles bei Besuchen von bewilligten Kursen;
- d) Subvention von nicht gesetzlich vorgeschriebenen Hilfsmitteln zur Erhöhung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
- e) Subventionsbeiträge für soziale Härtefälle von Arbeitnehmern;
- f) Kontrolle und Vollzug der Bestimmungen dieses GAV

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

23.2 Der Beitrag für die Arbeitgeber beträgt 0,7% 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. 6 GAV) auf Verlangen die endgültige Prämienabrechnung der AHV auszuhändigen.

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

23.4 Die Gipser-Lehrlinge entrichten einen Beitrag von CHF 5.- pro Monat.

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

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

23.7 Zwecks Rückzahlung der Vollzugskostenbeiträge an die berechtigten Arbeitnehmer hat der vertragsschliessende Arbeitnehmerverband der Ausgleichskasse (Art. 6 GAV) 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. 24 Löhne

24.1 Mindestlöhne

24.1.1 Die Mindestlöhne betragen im ganzen Vertragsgebiet ab 1. Januar 2005:

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

Für alle vor dem 1. 1.2005 im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmer sind die Effektivlöhne per 1. Januar 2005 um 2.57 Prozent anzuheben. Damit gilt die Reduktion der Bruttoarbeitszeit als ausgeglichen.

Die Baustellenzulage von 30 Rappen ist in diesen Ansätzen inbegriffen.

24.1.2 Die Mindestlöhne werden jährlich im Anhang 2 festgelegt und bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAV. Für die Berechnung der Altersjahre gilt die Anzahl Jahre, die der Arbeitnehmer am 1. Januar des Kalenderjahres zurückgelegt hat, in welchem der Mindestlohn gilt.

24.1.3 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.

24.1.4 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.

24.1.5 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.

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

24.1.7 Gipser mit Attest sind Arbeitnehmer, die nach dem neuen 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.

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

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

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

24.1.11 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.

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

24.2 13. Monatslohn

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

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

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

24.3 Akkordlohnverbot

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

24.4 Vergabe von Arbeiten im Unter-Akkord

24.4.1 Die Vergabe von Arbeiten im Unter-Akkord an Aussenseiterfirmen ist nur zulässig, wenn sichergestellt ist, dass das Akkordlohnverbot vollumfänglich berücksichtigt wird.

24.5 Temporärpersonal

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

24.6 Zessionsverbot

24.6.1 Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, Lohnforderungen gegenüber dem Arbeitgeber an Dritte abzutreten.

Art. 25 Lohn bei Absenzen

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

- a) 1 Tag bei eigener Verheiratung und bei Geburt eines eigenen Kindes;
- b) 2 Tage beim Tode von Geschwistern und Schwiegereltern des Arbeitnehmers;
- c) 3 Tage beim Tode von Ehe- und Konkubinatspartner, Kindern und 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.

25.2 Für mögliche Kurzabsenzen wird der Lohnausfall für eine beschränkte Zeit vergütet:

- a) für die Erfüllung gesetzlicher Pflichten, sofern diese nicht ausserhalb der Arbeitszeit erfüllt werden können;
- b) für die Bekleidung eines öffentlichen Amtes;
- c) für Arzt- und Zahnarztbesuch ausnahmsweise und nur bei akuter Erkrankung oder Unfall

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

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

25.4 Die bezahlte Freizeit wird auch gewährt, wenn die Freitage nicht unmittelbar beim Eintreten des betreffenden Ereignisses bezogen werden. Die entsprechenden Freitage sind jedoch innert nützlicher Frist zu beziehen. Die vorstehenden Absenzen dürfen nicht mit Ferien verrechnet werden.

Art. 26 Militär-, Zivil- und Zivildienst

26.1 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 Kadernschulung und Abverdienen (inkl. Durchdiener)	50 Prozent	80 Prozent
c) während anderer Dienstleistungen bis zu 4 Wochen während eines Kalenderjahres	100 Prozent	100 Prozent

26.2 Die Leistungen sind nur geschuldet, wenn der Arbeitnehmer vor der Dienstleistung

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

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

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

26.5 Zur Sicherstellung und zum Ausgleich der Dienstentschädigungen haben sich die Arbeitgeber der Ausgleichskasse (siehe Art. 6) anzuschliessen. Das Nähere regelt das Reglement der Ausgleichskasse.

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

26.7 Für Aktivdienste bleiben besondere Vereinbarungen vorbehalten.

Art. 27 Lohnzuschläge

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

27.2 Folgende Lohnzuschläge werden bezahlt:

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

Art. 28 Spesenvergütung / Auswärtszulagen

28.1 Auswärtszulagen

28.1.1 Bei Arbeiten ausserhalb eines 10-km-Kreises, gemessen auf der Luftlinie ab Geschäfts- oder Wohndomizil, wird eine Mittagzulage von CHF 12.00 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.

28.1.2 Bei Benützung des eigenen Fahrzeuges zu Firmenzwecken auf eine ausserhalb der 10-km-Luftlinie ab Geschäftsdomizil liegende Baustelle hat der Arbeitnehmer Anrecht auf folgende Kilometer-Entschädigungen:

a)	Personenwagen	CHF 0.65
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.

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

28.2 Werkzeugenschädigung

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

Art. 29 Lohnzahlung

29.1 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. 30 Verschiedenes

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

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

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

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

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

30.6 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. 31 Arbeitszeit

31.1 Tägliche Arbeitszeit

31.1.1 Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit beträgt 8 Stunden 15 Minuten (8.25 Stunden). Arbeitsbeginn ist frühestens 06.30 Uhr und Arbeitsschluss spätestens 17.00 Uhr. Die Mittagspause beträgt mindestens 30 Minuten.

31.2 Massgebliche Jahresarbeitszeit

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

2005: 2153.25 Stunden pro Jahr (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 (Fünftageweche).

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

Täglich	monatlich durchschnittlich
8.25 Stunden	179.4375 Stunden

31.2.3 Absenzen

Als abzugsberechtigte bezahlte Stunden gemäss Art. 31.2.2 hiervor gelten:

- a) Ferien gemäss Art. 32 GAV
- b) Feiertage, die auf einen Werktag fallen, gemäss Art. 33 GAV (gemäss Kalender)
- c) Frei-Tage (5 Tage) gemäss Art. 33 GAV
- d) unumgängliche Absenzen gemäss Art. 25.1 GAV
- e) effektiv bezogene Kurzabsenzen gemäss Art. 25.2 GAV
- f) Militär-, Beförderungs- und Zivildienst gemäss Art. 26 GAV
- g) Krankheit gemäss Art. 35 GAV
- h) Unfall gemäss Art. 36 GAV

31.2.4 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.

31.3 Bandbreite

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

31.4 Znünpause

31.4.1 Die Znünpause beträgt in der Regel 20 Minuten und gehört nicht zur bezahlten Arbeitszeit.

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

31.5 Fünftageweche

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

31.6 Kompensation / Zuschläge

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

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

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

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

31.7 Lohnzahlungen

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

im Stundenlohn: 8.25 Stunden pro Arbeitstag

im Monatslohn: 179.4375 Stunden pro Monat

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

31.8 Obligatorische Arbeitsstundenkontrolle

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

Art. 32 Ferien

32.1 Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf jährlich vier Wochen Ferien (20 Arbeitstage). Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Arbeitnehmer ab dem vollendeten 50. Altersjahr haben Anspruch auf fünf Wochen Ferien (25 Arbeitstage). Für die im Stundenlohn Beschäftigten sind 8,5 Prozent bzw. 10,5 Prozent auf dem Grundlohn zu entrichten.

32.2 Beim Stundenlohnsystem 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.

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

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

32.5 Der Zeitpunkt des Ferienbezuges ist frühzeitig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren, unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse und der gerechtfertigten Wünsche des Arbeitnehmers. Unter Vorbehalt des aufgelaufenen Ferienanspruchs sind nach Möglichkeit zwei zusammenhängende Ferienwochen zu gewähren. Der Zeitpunkt von allfälligen Betriebsferien ist mit den Arbeitnehmern rechtzeitig abzusprechen.

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

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

33.2 Der Arbeitnehmer hat weiter pro Jahr Anspruch auf 5 bezahlte, so genannte Feiertagsbrücken (lohnberechtigta Frei-Tage). Ein Tag davon fällt jeweils fest auf den Faschnachtsmontag, die restlichen 4 Tage werden jährlich durch die Paritätische Kommission festgelegt.

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

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

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

Art. 34 Kinder- und Ausbildungszulagen

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

34.2 Zur Sicherstellung und zum Ausgleich der Kinder- und Ausbildungszulagen haben sich die Arbeitgeber der Ausgleichskasse (siehe Art. 6) anzuschliessen. Das Nähere regelt das Reglement der Ausgleichskasse.

Art. 35 Krankengeldversicherung

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

- 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 2. Krankheitstag an, berechnet auf dem Grundlohn zuzüglich Ferienanspruch gemäss Art. 32 GAV sowie Anspruch auf einen 13. Monatslohn gemäss Art. 24.2 GAV. Der erste Tag der Krankheit gilt als Karenztag und ist 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.

35.2 Die Leistungen der Krankenversicherung gelten als Lohnzahlung im Sinne von Art. 324a OR, womit die Leistungspflicht des Arbeitgebers vollumfänglich abgegolten ist.

Art. 36 Unfallversicherung / SUVA-Karenztage

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

Art. 37 Lohnfortzahlung bei Todesfall

37.1 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).

37.2 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

37.3 Zur Sicherstellung und zum Ausgleich der Lohnfortzahlung haben sich die Arbeitgeber der Ausgleichskasse (siehe Art. 6) anzuschliessen. Das Nähere regelt das Reglement der Ausgleichskasse.

Art. 38 Berufliche Vorsorge «2. Säule»

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

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

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

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

Art. 39 Arbeitslosenversicherung

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

Art. 40 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

40.1 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.

40.2 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.

40.3 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 a VUV)

Art. 41 Überkleider

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

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

Art. 42 Kündigung / Kündigungsschutz

42.1 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 | 1 Monat |
| d) | ab 11. Anstellungs- und nach vollendetem 50. Altersjahr | 2 Monate |

42.2 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.

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

42.3.1 Erkrankten 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.

42.3.2 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.

42.3.3 Die Paritätische Kommission kann bei Missbräuchen in begründeten Einzelfällen auf Antrag den erweiterten Kündigungsschutz gemäss Art. 42.3 GAV aufheben.

Art. 43 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber

43.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, unter Vorbehalt von Art. 42.4.1, nicht kündigen (gem. Art. 336c Abs. 1 OR):

43.1.1 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

43.1.2 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

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

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

43.2 Die Kündigung, die während einer in den vorstehenden Absätzen festgelegten Sperrfrist 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.

43.3 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. 44 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmer

44.1 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 43.1.1 angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

44.2 Die Artikel 43.2 und 43.3 sind entsprechend anwendbar.

Art. 45 Missbräuchliche Kündigung

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

45.1.1 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

45.1.2 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

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

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

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

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

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

45.2.2 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

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

Art. 46 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

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

46.2 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.

46.3 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.

46.4 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.

46.5 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.

46.6 Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens. Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, so kann der Richter die Entschädigung 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. 47 Abgangsentschädigungen

47.1 Die Abgangsentschädigungen sind durch die Leistungen der Pensionskassen abgedeckt.

Art. 48 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. 49 Sorgfalts- und Treuepflicht

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

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

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

Art. 50 Schwarzarbeit

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

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

50.3 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 GAV ausgefällt.

50.4 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.

50.5 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. 51 Frühzeitiger Altersrücktritt (FAR)

51.1 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 per 1. Januar 2005 bindend, sofern die Finanzierung 2 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme (je hälftig durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu tragen) nicht übersteigt. Marginale Mehrkosten zur Finanzierung des FAR von max. 0.3 Prozent gehen zu Lasten der Arbeitnehmer und können mit der Lohnerhöhung per 1. Januar 2005 verrechnet werden.

51.2 Die Vertragsparteien streben per 1. Januar 2005 die Ausdehnung des Geltungsbereiches des allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrages für die vorzeitige Pensionierung im westschweizerischen Ausbaugewerbe (KVP) auf das Gipsergewerbe des Kantons Basel-Stadt an.

D Anhang zum GAV

Anhang 1: Lohnvereinbarung per 1. Januar 2005

1. Generelle Lohnanpassung

Die effektiven Löhne der dem GAV unterstellten, voll leistungsfähigen Arbeitnehmer werden mit Wirkung ab 1. Januar 2005 generell wie folgt erhöht:

		<u>pro Stunde</u>	<u>pro Monat</u>
a)	Vorarbeiter smgv	CHF --.50	CHF 90.00
b)	Gelernte Berufsarbeiter ab 2 Jahren Berufserfahrung	CHF --.50	CHF 90.00
c)	Lehrabgänger im 2. Jahr	CHF --.50	CHF 90.00
d)	Lehrabgänger im 1. Jahr	CHF --.50	CHF 90.00
e)	Berufsarbeiter	CHF --.40	CHF 73.00
f)	Gipser mit Attest im 2. Jahr	CHF --.40	CHF 73.00
g)	Gipser mit Attest im 1. Jahr	CHF --.40	CHF 73.00
h)	Hilfsarbeiter	CHF --.40	CHF 73.00
i)	Lehrling im 1. Lehrjahr	CHF 00.00	CHF 00.00
j)	Lehrling im 2. Lehrjahr	CHF 00.00	CHF 00.00
k)	Lehrling im 3. Lehrjahr	CHF 00.00	CHF 00.00
l)	Attestlehrling im 1. Lehrjahr	CHF 00.00	CHF 00.00
m)	Attestlehrling im 2. Lehrjahr	CHF 00.00	CHF 00.00

2. Indexausgleich

Mit der Lohnanpassung gem. Art. 1 gilt der schweizerische Landesindex der Konsumentenpreise bis 31. März 2006 als ausgeglichen.

3. Inkrafttreten und Dauer der Vereinbarung

Die vorliegende Zusatzvereinbarung bildet einen integrierten Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages 2005 - 2007 für das Gipsergewerbe im Kanton Basel-Stadt. Sie tritt per 1. Januar 2005 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2006.

Die Löhne der Lehrlinge und der Attestlehrlinge sind von der Lohnerhöhung ausgenommen.

Anhang 2: Unterschriften der Vertragsparteien

- Gesamtarbeitsvertrag für das Gipsergewerbe im Kanton Basel-Stadt 2005 - 2007 vom 1. Januar 2005
- Anhang 1: Lohnvereinbarung per 1. Januar 2005

Basel und Zürich, 17. März 2004

Für den Gipsermeisterverband Basel-Stadt:

Ralph Huber
Präsident

Luigi Troiani
Geschäftsführer

Gewerkschaft Bau und Industrie:

Für den Zentralvorstand:

Hansueli Scheidegger

Vasco Pedrina

Für die Gruppe Gipser beider Basel:

Jost Arnet
Regionalsekretär

Andreas Giger
Gewerkschaftssekretär

Basel, 15. Dezember 2004
Ständiges staatliches Einigungsamt

Zusatzvereinbarung

zum Gesamtarbeitsvertrag für das Gipsergewerbe im Kanton Basel-Stadt 2005 - 2007

Nachtrag Nr. 1

abgeschlossen per 1. Juni 2006

zwischen dem

Gipsermeisterverband Basel-Stadt

einerseits

und der

Gewerkschaft Unia

andererseits

Die Vertragsparteien des Gesamtarbeitsvertrages für das Gipsergewerbe im Kanton Basel-Stadt schliessen hiermit zum Gesamtarbeitsvertrag für das Gipsergewerbe im Kanton Basel-Stadt 2005 - 2007 folgende Zusatzvereinbarung ab:

1. Lohnanpassung

Die Effektivlöhne der dem GAV unterstellten, voll leistungsfähigen Arbeitnehmer werden mit Wirkung ab 1. Juni 2006 generell angehoben wie folgt:

	<u>pro Stunde</u>	<u>pro Monat</u>
a) Vorarbeiter smgv	CHF --.33	CHF 60.00
b) Gelernte Berufsarbeiter ab 2 Jahren Berufserfahrung	CHF --.33	CHF 60.00
c) Lehrabgänger im 2. Jahr	CHF --.30	CHF 54.20
d) Lehrabgänger im 1. Jahr	CHF --.28	CHF 50.80
e) Berufsarbeiter	CHF --.30	CHF 54.20

f) Gipser mit Attest im 2. Jahr	CHF --.28	CHF 50.80
g) Gipser mit Attest im 1. Jahr	CHF --.27	CHF 48.60
h) Hilfsarbeiter	CHF --.27	CHF 48.60
i) Lehrling im 1. Lehrjahr	CHF ---.	CHF ---.
j) Lehrling im 2. Lehrjahr	CHF ---.	CHF ---.
k) Lehrling im 3. Lehrjahr	CHF ---.	CHF ---.
l) Attestlehrling im 1. Lehrjahr	CHF ---.	CHF ---.
m) Attestlehrling im 2. Lehrjahr	CHF ---.	CHF ---.

Die Löhne der Lehrlinge und Attestlehrlinge sind von der Lohnerhöhung ausgenommen.

2. Bereits gewährte Lohnerhöhungen

Bereits im 1. und 2. Quartal 2006 gewährte Lohnerhöhungen können voll angerechnet werden.

3. Mindestlöhne

Die gesamtarbeitsvertraglichen Mindestlöhne bleiben unverändert.

4. Indexausgleich

Mit der Lohnanpassung gem. Art. 1 gilt der schweizerische Landesindex der Konsumentenpreise bis zum 31. März 2007 als ausgeglichen.

5. Samstagsarbeit

Art. 31.5.1 heisst neu:

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 mit vorgedrucktem Formular schriftlich in Kenntnis zu setzen. Dieses kann bei der Geschäftsstelle der Paritätischen Kommission angefordert werden.

6. Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber

Art. 43.1 heisst neu:

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, unter Vorbehalt von Art. 42.3, nicht kündigen (gem. Art. 336c Abs. 1 OR).

7. Inkrafttreten der Vereinbarung

Die vorliegende Zusatzvereinbarung bildet einen integrierten Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages 2005 - 2007 für das Gipsergewerbe im Kanton Basel-Stadt. Sie tritt per 1. Juni 2006 in Kraft.

Basel und Zürich, 8. Juni 2006

Gipsermeisterverband Basel-Stadt

Ralph Huber
Präsident

Luigi Troiani
Geschäftsführer

Gewerkschaft Unia Gruppe Gipser beider Basel

Jost Arnet
Regionalsekretär

Andreas Giger
Gewerkschaftssekretär

Eingesehen:
Ständiges staatliches Einigungsamt Basel-Stadt

Zusatzvereinbarung

zum Gesamtarbeitsvertrag für das Gipsergewerbe im Kanton Basel-Stadt 2005 - 2007, verlängert bis zum 31. März 2009

Nachtrag Nr. 2

abgeschlossen per 1. April 2007

zwischen dem

Gipsermeisterverband Basel-Stadt

einerseits

und der

Gewerkschaft Unia

andererseits

Die Vertragsparteien im Gipsergewerbe des Kantons Basel-Stadt schliessen hiermit zum Gesamtarbeitsvertrag für das Gipsergewerbe im Kanton Basel-Stadt 2005 – 2007, verlängert bis zum 31. März 2009, folgende Zusatzvereinbarung ab:

1. Lohnanpassung

Die Effektivlöhne der dem GAV unterstellten, voll leistungsfähigen Arbeitnehmer werden mit Wirkung ab 1. April 2007 angehoben. Dabei setzt sich die Lohnerhöhung aus einem generellen und einem individuellen Teil zusammen. Die Gesamthöhe der individuellen Lohnerhöhungen ergibt sich aus dem Total der in der jeweiligen Kategorie beschäftigten Arbeitnehmer multipliziert mit dem entsprechenden Ansatz. Diese Summe muss in den entsprechenden Kategorien auf die Arbeitnehmer verteilt werden.

	<u>pro Stunde</u>		<u>pro Monat</u>	
	<u>generell</u>	<u>individuell</u>	<u>generell</u>	<u>individuell</u>
a) Vorarbeiter smgv	CHF 00.31	CHF 00.11	CHF 55.00	CHF 20.00
b) Gelernte Berufsarbeiter ab 2 Jahren Berufserfahrung	CHF 00.31	CHF 00.11	CHF 55.00	CHF 20.00
c) Lehrabgänger im 2. Jahr	CHF 00.28	CHF 00.10	CHF 49.70	CHF 18.05

d) Lehrabgänger im 1. Jahr	CHF 00.26	CHF 00.09	CHF 46.50	CHF 16.90
e) Berufsarbeiter	CHF 00.28	CHF 00.10	CHF 49.70	CHF 18.05
f) Gipser mit Attest im 2. Jahr	CHF 00.26	CHF 00.09	CHF 46.50	CHF 16.90
g) Gipser mit Attest im 1. Jahr	CHF 00.25	CHF 00.09	CHF 44.60	CHF 16.20
h) Hilfsarbeiter	CHF 00.25	CHF 00.09	CHF 44.60	CHF 16.20
i) Lehrling im 1. Lehrjahr	CHF --.--	CHF --.--	CHF --.--	CHF --.--
j) Lehrling im 2. Lehrjahr	CHF --.--	CHF --.--	CHF --.--	CHF --.--
k) Lehrling im 3. Lehrjahr	CHF --.--	CHF --.--	CHF --.--	CHF --.--
l) Attestlehrling im 1. Lehrjahr	CHF --.--	CHF --.--	CHF --.--	CHF --.--
m) Attestlehrling im 2. Lehrjahr	CHF --.--	CHF --.--	CHF --.--	CHF --.--

Die Löhne der Lehrlinge und Attestlehrlinge sind von der Lohnerhöhung ausgenommen.

2. Bereits gewährte Lohnerhöhungen

Bereits im 1. Quartal 2007 gewährte Lohnerhöhungen können voll angerechnet werden.

3. Mindestlöhne

Die gesamtarbeitsvertraglichen Mindestlöhne bleiben unverändert.

4. Indexausgleich

Mit der Lohnanpassung gem. Art. 1 gilt der schweizerische Landesindex der Konsumentenpreise bis zum 31. März 2008 als ausgeglichen.

5. Ferien

Art. 32.1 heisst neu:

Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf jährlich vier Wochen Ferien (20 Arbeitstage). Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Arbeitnehmer ab dem vollendeten 50. Altersjahr haben Anspruch auf fünf Wochen Ferien (25 Arbeitstage). Für die im Stundenlohn Beschäftigten sind 8,33 Prozent bzw. 10,64 Prozent auf dem Grundlohn zu entrichten.

6. Inkrafttreten der Vereinbarung

Die vorliegende Zusatzvereinbarung bildet einen integrierenden Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages für das Gipsergewerbe im Kanton Basel-Stadt 2005 - 2007, verlängert bis zum 31. März 2009. Sie tritt per 1. April 2007 in Kraft.

Basel, 12. April 2007

Gipsermeisterverband Basel-Stadt

Marc Grassi
Vorstand

Luigi Troiani
Geschäftsführer

Gewerkschaft Unia
Gruppe Gipser beider Basel

Rita Schiavi
Regionalsekretärin

Siegfried Kohlmann
Präsident Gruppe Gipser

Andreas Giger
Gewerkschaftssekretär

Eingesehen:
Ständiges staatliches Einigungsamt Basel-Stadt

Zusatzvereinbarung

zum Gesamtarbeitsvertrag für das Gipsergewerbe im Kanton Basel-Stadt 2005 - 2007, verlängert bis zum 31. März 2009

Nachtrag Nr. 3

abgeschlossen per 1. April 2008

zwischen dem

Gipsermeisterverband Basel-Stadt

einerseits

und der

Gewerkschaft Unia

andererseits

Die Vertragsparteien im Gipsergewerbe des Kantons Basel-Stadt schliessen hiermit zum Gesamtarbeitsvertrag für das Gipsergewerbe im Kanton Basel-Stadt 2005 – 2007, verlängert bis zum 31. März 2009, folgende Zusatzvereinbarung ab:

1. Lohnanpassung

Die Effektivlöhne der dem GAV unterstellten, voll leistungsfähigen Arbeitnehmer werden mit Wirkung ab 1. April 2008 generell wie folgt angehoben:

	<u>pro Stunde</u>	<u>pro Monat</u>
a) Vorarbeiter smgv	CHF 00.59	CHF 105.00
b) Gelernte Berufsarbeiter ab 2 Jahren Berufserfahrung	CHF 00.59	CHF 105.00
c) Lehrabgänger im 2. Jahr	CHF 00.53	CHF 94.85
d) Lehrabgänger im 1. Jahr	CHF 00.49	CHF 88.80
e) Berufsarbeiter	CHF 00.53	CHF 94.85
f) Gipser mit Attest im 2. Jahr	CHF 00.49	CHF 88.80
g) Gipser mit Attest im 1. Jahr	CHF 00.47	CHF 85.10
h) Hilfsarbeiter	CHF 00.47	CHF 85.10

i) Lehrling im 1. Lehrjahr	CHF --.--	CHF --.--
j) Lehrling im 2. Lehrjahr	CHF --.--	CHF --.--
k) Lehrling im 3. Lehrjahr	CHF --.--	CHF --.--
l) Attestlehrling im 1. Lehrjahr	CHF --.--	CHF --.--
m) Attestlehrling im 2. Lehrjahr	CHF --.--	CHF --.--

Die Lehrlinge und Attestlehrlinge sind von der Lohnerhöhung ausgenommen.

2. Bereits gewährte Lohnerhöhungen

Bereits im 1. Quartal 2008 gewährte Lohnerhöhungen können voll angerechnet werden.

3. Mindestlöhne

Die gesamtarbeitsvertraglichen Mindestlöhne bleiben unverändert.

4. Indexausgleich

Mit der Lohnanpassung gemäss Punkt 1 gilt der schweizerische Landesindex der Konsumentenpreise bis zum 31. März 2009 als ausgeglichen.

5. Inkrafttreten der Vereinbarung

Die vorliegende Zusatzvereinbarung bildet einen integrierenden Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages für das Gipsergewerbe im Kanton Basel-Stadt 2005 - 2007, verlängert bis zum 31. März 2009. Sie tritt per 1. April 2008 in Kraft.

Basel, 24. Juni 2008

Gipsermeisterverband Basel-Stadt

Ralph Huber
Präsident

Luigi Troiani
Geschäftsführer

Gewerkschaft Unia

Gruppe Gipser beider Basel

Rita Schiavi
Regionalsekretärin

Siegfried Kohlmann
Präsident Gruppe Gipser

Andreas Giger
Gewerkschaftssekretär

Eingesehen:
Ständiges staatliches Einigungsamt Basel-Stadt