

**Beschluss des Regierungsrates  
über die Allgemeinverbindlicherklärung  
des Gesamtarbeitsvertrags vom 1. April 2011  
für das Gipsergewerbe der Stadt Zürich**

(vom 4. April 2012)

*Der Regierungsrat,*

gestützt auf das Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen vom 28. September 1956 sowie auf Antrag der Volkswirtschaftsdirektion,

*beschliesst:*

A. I. Die im Anhang<sup>1</sup> wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrags für das Gipsergewerbe der Stadt Zürich vom 1. April 2011 werden allgemein verbindlich erklärt.

II. Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für das Gebiet der Stadt Zürich.

III. Die allgemein verbindlich erklärten Bestimmungen gelten für alle Betriebe und Betriebsteile (einschliesslich Immobilienfirmen mit entsprechenden Abteilungen), Subunternehmer und selbstständigen Akkordanten, die Arbeitnehmende beschäftigen und die in der Stadt Zürich Gipsarbeiten ausführen oder ausführen lassen.

IV. <sup>1</sup> Zum Gipsergewerbe gehören die Berufe: Gipser, Verputzer, Stuckateur, Grundeur, Trockenbauer (Leichtbausysteme), Fassaden-  
isoleur.

<sup>2</sup> Zu den Berufsarbeiten des Gipsers gehören: Wand-, Decken- und Bodenkonstruktionen, Verkleidungen, Isolationen aller Art, Innen- und Aussenputze und Stuckaturen, Sanieren von Bauten und Schützen von Bauteilen sowie Werkstücken gegen physikalische und chemische Einflüsse und gefährliche Werkstoffe.

V. <sup>1</sup> Die allgemein verbindlich erklärten Bestimmungen gelten für alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (einschliesslich Lehrlinge) der in Ziff. II–IV aufgeführten Betriebe und Betriebsteile. Akkordanten nehmen die Stellung eines Arbeitnehmers ein und unterstehen ebenfalls den allgemein verbindlichen Bestimmungen.

<sup>2</sup> Ausgenommen sind:

- a) das kaufmännische Personal,
- b) Berufsangehörige in höherer leitender Stellung (z. B. Geschäftsführer und Laufpoliere),
- c) Berufschauffeure.

VI. Die allgemein verbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Art. 2 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen für in die Schweiz entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und flankierende Massnahmen sowie Art. 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung gelten auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des unter Ziff. II umschriebenen räumlichen Geltungsbereichs, sowie ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sofern sie die Voraussetzungen der Ziff. III–V erfüllen und im vorerwähnten Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen ist die paritätische Kommission des GAV zuständig.

B. Dieser Beschluss tritt nach Genehmigung durch den Bund<sup>2</sup> und der anschliessenden Publikation im Amtsblatt am nächsten Monatsanfang (1. Juli 2012) in Kraft und gilt, unter Vorbehalt der Art. 17 und 18 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen, bis zum 31. März 2015.

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsidentin: Der Staatsschreiber:  
Gut-Winterberger Husi

---

<sup>1</sup> Der allgemein verbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag vom 1. April 2011 kann bei der Kantonalen Drucksachen- und Materialzentrale (KDMZ), Räfelfstrasse 32, 8090 Zürich, bezogen werden.

<sup>2</sup> Vom Bund genehmigt am 25. Mai 2012.

# Gesamtarbeitsvertrag für das Gipsergewerbe der Stadt Zürich

(vom 1. April 2011)

zwischen dem

Gipsermeisterverband Zürich und Umgebung

und der

Gewerkschaft UNIA, Sektion Zürich

(...)

## Art. 2 Einwirkungspflicht und gemeinsame Durchsetzung

(...)

### 2.2. Gemeinsame Durchsetzung

Den vertragsschliessenden Verbänden steht im Sinne von Art. 357b OR ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung und Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber den Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu (Verbandsklagerecht).

### 2.3. Delegation an die Paritätische Berufskommission, Vereinsrecht

Die gemeinsame Durchsetzung (Vollzug) der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen obliegt grundsätzlich der (...) Paritätischen Berufskommission. (...)

## Art. 3 Paritätische Berufskommission (PBK)

### 3.1. Grundsatz

Es besteht eine PBK. (...)

### 3.2. (...)

### 3.3. Kompetenzen der Paritätischen Berufskommission

Arbeitnehmern andererseits über Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Sie hat im Besonderen folgende Aufgaben und Kompetenzen gemäss Art.357b Abs. 1 OR:

1. Die Durchsetzung des Anspruches auf Feststellung (lit. a);
2. Die Kontrolle in den Betrieben und auf den Arbeitsstellen über die Einhaltung der normativen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (inklusive Einhaltung des Verbotes bezüglich Schwarzarbeit und/oder des Akkordverbotes ausserhalb der Stadt Zürich);
3. Die Ausfällung und den Einzug von Konventionalstrafen sowie die Überwälzung angefallener Kontroll- und Verfahrenskosten;
4. Die Durchsetzung des Anspruches auf (...) den Vollzugskostenbeitrag.

Die zu kontrollierenden Arbeitgebenden haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen auf erste Aufforderung hin innert 15 Tagen vollumfänglich vorzulegen (...). Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen, Arbeitsrapporte, Buchhaltung usw.

### 3.4 Konventionalstrafen

Die PBK kann Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe bis CHF 50'000.- belegen, diese ist innert Monatsfrist seit Zustellung des Entscheides zu überweisen.

a) Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden.

b) Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:

1. Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen sowie der nicht eingehaltenen gesamtarbeitsvertraglichen Löhne;
2. Verletzung der nicht-geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes und/oder des Akkordverbotes ausserhalb der Stadt Zürich;
3. Einmalige oder mehrmalige sowie die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
4. Rück- und/oder Wiederholungsfälle bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
5. Grösse des Betriebes gemäss Mehrwertsteuerabrechnung;
6. Umstand, ob fehlbare Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, die durch eine Gesamtarbeitsvertragspartei in Verzug gesetzt wurden, ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllten;
7. Umstand, ob Arbeitnehmer ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machten.

c) Bei Verletzung des Schwarzarbeitsverbotes gemäss Art. 29 und/oder des Akkordverbotes ausserhalb der Stadt Zürich gemäss Art. 12.1 gilt zusätzlich Folgendes:

1. Bei Arbeitgebern, die Akkord- und/oder Schwarzarbeit ausführen lassen oder die Ausführung von Akkord- und/oder Schwarzarbeit begünstigen oder die ständig temporär und/oder auf eigene Rechnung mittels Akkord- und/oder Schwarzarbeit Berufsarbeiten im Sinne dieses Gesamtarbeitsvertrages ausführen lassen, erhöht sich die Konventionalstrafe bis 15% der einzelnen vom Arbeitgeber zu offenbarenden Auftragssumme (pro Arbeitsstelle bzw. pro Auftraggeber), beträgt für jede Widerhandlung pro Arbeitsstelle und Arbeitnehmer jedoch höchstens je CHF 50'000.—.

Die Gesamtarbeitsvertragsparteien vereinbaren einen gemeinsamen Kontrollanspruch im Sinne von Art. 357 b Abs. 1 lit. c OR in Bezug auf die betriebliche Verpflichtung, die Arbeitsstellen (Ort und Zeitdauer sowie die auf jede Arbeitsstelle bezogene Auftragssumme) zu nennen.

2. Bei Arbeitnehmern, die gegen das Akkord- und/oder Schwarzarbeitsverbot verstossen, bemisst sich die Konventionalstrafe nach dem Verschulden sowie nach dem Umfang der ausgeführten Arbeiten, sie beträgt für jede Widerhandlung (pro Arbeitsstelle) jedoch höchstens je CHF 25'000.—.
3. In leichten Fällen kann die PBK einen Verweis erteilen und von einer Konventionalstrafe absehen.

(...)

### 3.5. Kontrollkosten

Die PBK kann Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzt haben, mit der Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens PBK) auferlegen.

Diese sind innert Monatsfrist seit Zustellung des Entscheides auf das Konto der PBK Gipsergewerbe-Zürich zu überweisen.

- 3.6. Verfahrenskosten  
Kosten, die daraus entstehen, weil die ordnungsgemässe und insbesondere termingerechte Durchführung der Kontrolle vereitelt wird, werden in jedem Falle in Rechnung gestellt.

Die PBK kann Arbeitgebern und/oder Arbeitnehmern, die die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletzt haben, die Verfahrenskosten gemäss Art. 357b Abs. 1 lit. c OR auferlegen. Diese sind innert Monatsfrist seit Zustellung des Entscheides auf das Konto der PBK Gipsergewerbe-Zürich zu überweisen.

#### **Art. 4 Schlichtung von Streitigkeiten**

- 4.1. Grundsatz  
Ergeben sich über die Auslegung des Gesamtarbeitsvertrages Meinungsverschiedenheiten irgendwelcher Art zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, muss zuerst versucht werden, das Problem im Betrieb zu lösen. Wenn dies nicht möglich ist, so ist die PBK anzugehen. (...)

(...)

#### **Art. 5 Kündigung**

- 5.1. Probezeit – Fristen  
Die zwei ersten Anstellungswochen gelten verbindlich als Probezeit. Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien nur unter Einhaltung folgender Fristen gekündigt werden:

- während der Probezeit	1 Tag;
- im unterjährigem Arbeitsverhältnis	1 Woche;
- ab dem 2. bis und mit dem 9. Dienstjahr	2 Monate;
- ab dem 10. Dienstjahr	3 Monate.

- 5.2. Termine  
Im unterjährigem Arbeitsverhältnis ab dritter Woche hat die Kündigung auf Ende einer Woche zu erfolgen. Ab dem zweiten Dienstjahr hat die Kündigung auf das Ende eines Kalendermonates zu erfolgen.

- 5.3. Nichteinhalten der Kündigungsfrist im unterjährigem Arbeitsverhältnis  
Wird vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer im unterjährigem Arbeitsverhältnis die Kündigungsfrist nicht eingehalten, so kann die PBK gegen die fehlbare Partei eine Konventionalstrafe ausfällen. (...)

- 5.4. Kündigungsschutz bei Krankheit und Unfall  
Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen, solange dem Arbeitnehmer Taggeldleistungen einer Krankentaggeldversicherung oder der Unfallversicherung zustehen, vorbehalten bleibt die Kündigung aus wichtigen Gründen. (...)

#### **Art. 6 Arbeitszeit**

- 6.1. Normalarbeitszeit  
Als Arbeitstage gelten alle Werkzeuge von Montag bis Freitag (Fünftagewoche).

- 6.1.1. Normalarbeitszeit  
Die tägliche durchschnittliche Arbeitszeit von Montag bis Freitag beträgt im Jahresdurchschnitt 8 Stunden pro Tag.

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt von Januar bis und mit Dezember 40 Stunden.

Die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit beträgt 174 Stunden.

#### 6.1.2. Jahres-Brutto-Sollstunden

Die Zahl der Jahresbruttosollstunden ergibt sich aus der Multiplikation der insgesamt möglichen Arbeitstage eines Kalenderjahres mit den vertraglich festgesetzten durchschnittlichen Arbeitsstunden eines Tages.

### 6.2. Berechnungsgrundlagen

#### 6.2.1 Jahres-Netto-Sollstunden

Die Zahl der Jahres-Netto-Sollstunden ergibt sich durch den Abzug der im Gesamtarbeitsvertrag festgelegten Absenzen innerhalb eines Kalenderjahres von den Jahres-Brutto-Sollstunden.

#### 6.2.2. Absenzen

Als abzugsberechtigte bezahlte Stunden gemäss Art. 6.2.1. hiervor gelten:

- Ferien (Art. 9.1);
- Feiertagsbrücken (Art. 9.7);
- Feier- und Ruhetage (Art. 10.1);
- Krankheit (Art. 15);
- Unfall (Art. 16);
- Militär-, Schutz- oder Zivildienst (Art. 19);
- unumgängliche Absenzen (Art. 20);
- Arbeitslosigkeit (Kurzarbeit, Schlechtwetter).

#### 6.2.3. Fehlstunden

Die übrigen nicht gearbeiteten Stunden gelten als Fehlstunden (z.B. verlängerte, unbezahlte Ferien usw.). Fehlstunden die nachgeholt werden, gelten in keinem Fall als Überzeit bzw. Überstunden. Sie werden im Verhältnis 1:1 ausgeglichen.

#### 6.2.4. Effektiv geleistete Jahres-Sollstunden

Nach Abzug der Absenz- und Fehlstunden von der Zahl der Jahres-Brutto-Sollstunden ergibt sich die Summe der effektiv geleisteten und auch anspruchsberechtigten Jahres-Soll-Stunden.

### 6.3 Unabdingbare Kriterien für die Festsetzung der Arbeitszeiten

#### 6.3.1. Tägliche Höchstarbeitszeit

Die tägliche, betriebliche Höchstarbeitszeit von Montag bis Freitag beträgt 9 Stunden.

#### 6.3.2. Tägliche Mindestarbeitszeit

Die tägliche, betriebliche Mindestarbeitszeit von Montag bis Freitag beträgt 7 Stunden.

#### 6.3.3. Tägliche Normalarbeitszeit

Die tägliche Normalarbeitszeit ist vom einzelnen Betrieb in der Zeit von vormittags 07.00 Uhr bis nachmittags 17.00 Uhr festzulegen, wobei in der Regel eine Mittagspause von einer Stunde eingehalten werden muss. Im gegenseitigen Einverständnis kann die Mittagspause bis auf eine halbe Stunde reduziert werden (Art. 15.1. ArG).

#### 6.3.4. 5 bzw. 4.5 oder 4 Tageweche

Für den gesamten Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages gilt normalerweise

- bei wöchentlichen Arbeitszeiten zwischen 40 und 45 Stunden die 5 Tage/Woche;
- bei wöchentlichen Arbeitszeiten von 37 bis 39 Stunden die 4.5 Tage/Woche;
- bei wöchentlichen Arbeitszeiten von 35 bis 36 Stunden die 4 Tage/Woche.  
Der Samstag ist immer arbeitsfrei.

- 6.3.5. Ausnahmen in Bezug auf die Arbeitszeit  
Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Arbeit ausserhalb der Tagesarbeitszeit ist nur mit der vorgängigen Genehmigung der PBK zulässig (...).

Bei Samstagsarbeit besteht eine Meldepflicht. Die Meldung hat vorgängig, bis Freitag 12.00 Uhr, bei der PBK zu erfolgen.

(...)

- 6.3.6. Bandbreite  
Die tägliche Arbeitszeit kann je nach Arbeitsanfall, Licht- und Witterungsverhältnissen, Sommer- oder Winterzeit zwischen der Höchst- bzw. Mindestarbeitszeit variieren. Dabei darf die Höchstarbeitszeit nicht über- bzw. die Mindestarbeitszeit nicht unterschritten werden. Die Bandbreite beträgt somit 2 Stunden pro Tag.

- 6.3.7. Arbeitszeitkompensation  
Bei Arbeitnehmern im Monatslohn kann zur Kompensation von Überstunden oder Überzeit ausnahmsweise die tägliche/wöchentliche Mindestarbeitszeit unterschritten werden. Die als Kalkulationsgrundlage geltenden Jahres-Brutto-Sollstunden müssen in jedem Fall eingehalten werden.

- 6.4. Berechnung von Lohnersatzleistungen  
Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen wird die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden als Berechnungsgrundlage angewendet (Unfall, Krankheit, Arbeitslosigkeit, Ferien, Feiertage, Feiertagsbrücken usw.)

- 6.5. Buchführung  
Der Arbeitgeber ist verpflichtet die effektiv geleistete Arbeitszeit (gemäss Art. 6.2.) eines jeden Arbeitnehmers schriftlich festzuhalten. (...) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Einsichtnahme in die Arbeitszeitkontrolle, im Übrigen ist jedem Arbeitnehmer vierteljährlich eine Kopie seines Kontrollblattes auszuhändigen. Am Ende des Kalenderjahres bzw. des Arbeitsverhältnisses ist ihm eine Kopie der definitiven Stundenabrechnung auszuhändigen.

- 6.6. Teilzeitbeschäftigte  
Für Teilzeitbeschäftigte bleiben betriebliche Abmachungen im Rahmen dieser Arbeitszeitregelung vorbehalten.

## **Art. 7 Minimal- und Durchschnittslöhne**

- 7.1. Monatslohn

- 7.1.1. Grundsatz  
Sämtliche Arbeitnehmer sind ab erstem Anstellungstag im Monatslohn zu entlönnen.

- 7.1.2. Ausnahme  
Eine Entlohnung im Stundenlohn kann nur auf ausdrücklichen und schriftlichen Wunsch eines Arbeitnehmers erfolgen (siehe Art. 7.6.).

- 7.2. Vertragslöhne  
Die aktuellen Mindestlöhne der nachfolgenden aufgeführten Lohnklassen sind im Anhang 6 aufgeführt.

- 7.2.1. Einstufung  
Die diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer werden bei der Anstellung entsprechend ihrer Tätigkeit, Funktion und der beruflichen Qualifikation eingeteilt. Die Einstufung ist schriftlich mitzuteilen und auf der Lohnabrechnung aufzuführen. Neueinstufungen im Verlaufe der Anstellung können, soweit nicht im GAV geregelt, im gegenseitigen Einverständnis vorgenommen werden. Mindestlöhne siehe Anhang 6.

- <<M>> Meister  
Arbeitnehmer die diese Funktion ausüben, bzw. die den entsprechenden Fähigkeitsausweis besitzen.
- <<P>> Poliere  
Arbeitnehmer die diese Funktion ausüben, bzw. die den entsprechenden Fähigkeitsausweis besitzen.
- <<V>> Vorarbeiter  
Arbeitnehmer die diese Funktion ausüben, bzw. die den entsprechenden Fähigkeitsausweis besitzen.
- <<A>> Gelernter Berufsarbeiter, ab 3. Berufsjahr  
Arbeitnehmer die den Fähigkeitsausweis besitzen, bzw. Arbeitnehmer mit gleichwertigen Qualifikationen.
- <<A1>> Lehrling im ersten Berufsjahr  
Lehrabgänger mit Fähigkeitszeugnis im ersten Berufsjahr.
- <<A2>> Lehrling im zweiten Berufsjahr  
Lehrabgänger mit Fähigkeitszeugnis im zweiten Berufsjahr.
- <<B>> Angelernter Berufsarbeiter  
Arbeitnehmer die Berufsarbeiten ausführen, aber den Anforderungen an gelernte Berufsarbeiter nicht entsprechen.
- <<C>> Hilfsarbeiter über 20 Jahre  
Als Hilfsarbeiter „C“ gelten alle Arbeitnehmer im Gipsergewerbe ohne Berufserfahrung während der ersten 36 Monate Tätigkeit in der Branche. Danach erfolgt ein automatischer Wechsel in die Kategorie „B“.
- <<C1>> Hilfsarbeiter 16-20 Jahre  
Als Hilfsarbeiter „C1“ gelten alle Arbeitnehmer im Gipsergewerbe ohne Berufserfahrung während der ersten 36 Monate Tätigkeit in der Branche. Danach erfolgt ein automatischer Wechsel in die Kategorie „B“. Bei nicht voll leistungsfähigen Arbeitnehmern entscheidet die Paritätische Berufskommission aufgrund der Sachverhalte über den Mindestlohn.

7.2.2. Lehrlingsmindestlöhne  
(...) Die Lohnsätze treten jeweils mit dem Beginn des neuen Lehrjahres im August in Kraft.

7.3. (...)

7.4. (...)

7.5. Entlohnung im Stundenlohn

7.5.1. Berechnung der Mindeststundenlohnsätze  
Zur Berechnung der verbindlichen Mindestansätze ist der jeweils gültige Mindestmonatslohn der entsprechenden Kategorie durch die durchschnittliche monatliche Stundenzahl von 174 Stunden zu dividieren.

7.5.2. Berechnung der Lohnerhöhung  
Zur Berechnung der verbindlichen Lohnerhöhung pro Stunde ist die monatliche Lohnerhöhung durch die durchschnittliche monatliche Stundenzahl von 174 Stunden zu dividieren.

7.5.3. Berechnung des 13. Monatslohnes



Der 13. Monatslohn ergibt sich durch einen Zuschlag auf den Stundenlohn zuzüglich dem Ferien- und Feiertagslohn, der Zuschlag beträgt für alle Arbeitnehmer 8.3%. Bei einer Anstellungsdauer unter einem Monat besteht kein Anspruch auf den 13. Monatslohn.

- 7.6. Ausnahmeregelung bei Minderleistungsfähigkeit  
Bei Minderleistungsfähigkeit können die Minimallohnsätze unterschritten werden, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausdrücklich damit einverstanden sind und die PBK die Vereinbarung vorgängig genehmigt hat.

## **Art. 8 Überstunden und Mehr-/ Minderstunden**

### 8.1. Überstunden

#### 8.1.1. Grundsatz

Als „Überstunden“ wird die gearbeitete Zeit ausserhalb der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit nach GAV bezeichnet, die nicht zum Ausgleich von Fehlstunden geleistet wird. Überstunden müssen zwingend inklusive Zeitzuschlag innerhalb von 26 Wochen (6 Monate) mit Freizeit kompensiert werden (Ausnahme: Vorholen an Samstagen). Überstunden samt Zeitzuschlag dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.

#### 8.1.2. Zeitzuschläge

Montag – Freitag:	Bei der Überschreitung von 9 Stunden zwischen 06.00 und 20.00 Uhr	50%;
Samstags:	Zwischen 06.00 und 17.00 Uhr (gilt nicht für Vorholzeit)	50%;
Nachts:	Zwischen 20.00 (Sa 17.00) und 06.00 Uhr	100%;
An Sonn-, Feier- und Ruhetagen:	Zwischen 06.00 und 20.00 Uhr	100%.

Der Zeitzuschlag ist bei allen Anstellungs- und Lohnzahlungsarten, ausgenommen im Akkordlohn, auszurichten.

### 8.2. Mehrstunden und Minderstunden

#### 8.2.1. Grundsatz

Als Mehrstunden beziehungsweise Minderstunden werden diejenigen innerhalb der Bandbreite erarbeiteten Stunden bezeichnet, welche die Jahres-Brutto-Sollstunden über-/unterschreiten.

#### 8.2.2. Angeordnete Minderstunden

Vom Arbeitgeber angeordnete Minderstunden sind innert maximal 13 Wochen (3 Monate) auszugleichen, ansonsten sind sie, ohne Nachleistungspflicht des Arbeitnehmers, durch den Arbeitgeber zu bezahlen.

#### 8.2.3. Kompensationen Zuschlag

Mehr-/ Minderstunden sind am Ende des Kalenderjahres bzw. des Arbeitsverhältnisses abzurechnen. Ergibt sich ein Mehrstundensaldo, so ist dieser entweder mit Freizeit zu kompensieren oder inklusive einem Zuschlag von 25% auszubezahlen. Der Zuschlag ist bei allen Anstellungs- und Lohnzahlungsarten, ausgenommen im Akkordlohn, zu entrichten.

Ergibt sich ein Minderstundensaldo, so ist dieser durch den Arbeitnehmer entweder mit Arbeitszeit zu kompensieren oder er wird am Lohn (...) abgezogen.

### 8.3. Berechnung des Stundensatzes

#### 8.3.1. Der Stundensatz ist wie folgt zu berechnen:

Effektiver Monatslohn (ohne Anteil am 13. Monatslohn) geteilt durch 174 = Stundenlohn

Zu diesem Stundenlohn sind zusätzlich die allfälligen Zuschläge gemäss 8.1. oder 8.2. zu entrichten.

## **Art. 9 Ferien und Feiertagsbrücken**

### 9.1. Ferien- und Feiertagsbrückenanspruch

#### 9.1.1. Ferien

Bis und mit dem 20. Altersjahr haben alle Arbeitnehmer Anspruch auf 5 Wochen Ferien pro Jahr. Ab dem 21. Altersjahr haben alle Arbeitnehmer Anspruch auf jährlich 21 Arbeitstage Ferien. Ab dem 50. Altersjahr und 5 Dienstjahren im gleichen Betrieb beträgt der Ferienanspruch 26 Arbeitstage. In diesen Zahlen sind die Feiertagsbrücken gemäss Art. 9.1.2. nicht inbegriffen.

#### 9.1.2. Feiertagsbrücken

Alle Arbeitnehmer haben jährlich Anspruch auf 3 freie Arbeitstage, den sogenannten Feiertagsbrücken. Diese werden jährlich durch die PBK entsprechend den Kalendervorgaben festgelegt. Sie dienen zur Kompensation von einzelnen Arbeitstagen (Montag/Freitag) vor oder nach einem Feiertag, beziehungsweise zur Ergänzung der Betriebsferien über Weihnachten und Neujahr. Es handelt sich dabei um eine Arbeitszeitverkürzung in Form von Tagen (...).

Somit ist sie im Stundenlohn inbegriffen, hingegen haben Arbeitnehmer im Monatslohn Anspruch auf die volle Lohnzahlung.

### 9.2. Zahlungsart

Der normale Monatslohn ist während den Ferien und Feiertagsbrücken durch zu bezahlen.

### 9.3. Ferienbezug

Grundsätzlich sind die Ferien im laufenden Kalenderjahr zu beziehen, ausnahmsweise können sie im nachfolgenden Jahr nachbezogen werden. (...) Bar- und andere Abfindungsarten sind nicht zulässig. Ausnahme: Austritt aus der Firma.

### 9.4. Ferienzeitpunkt

Der Zeitpunkt und die Dauer des Ferienbezugs sind frühzeitig und im gegenseitigen Einverständnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen, unter Berücksichtigung allfälliger von der PBK festgelegten Feiertagsbrücken und den Weihnachtsferien. Im Zweifelsfalle bestimmt der Arbeitgeber den Zeitpunkt des Ferienantritts und die Feriendauer (OR 329c).

### 9.5. Pro-rata-Anspruch

Hat ein Arbeitsverhältnis nicht ein ganzes Jahr gedauert, so wird die Ferien- und Feiertagsbrückendauer pro rata temporis berechnet.

Grundlage: bei 24 Arbeitstagen sind es 2 Arbeitstage pro Monat;  
bei 29 Arbeitstagen sind es 2,42 Arbeitstage pro Monat.

### 9.6. Arbeit während den Ferien

Während der Ferien darf keinerlei entgeltliche Arbeit für einen Dritten oder Schwarzarbeit ausgeführt werden (OR 329 d Abs. 3).

### 9.7. Betriebsferien

5 Arbeitstage (1 Woche) sind über die Zeit Weihnachten/Neujahr zu beziehen, wobei der genaue Zeitpunkt der Betriebsferien durch die PBK festgelegt wird.

## **Art. 10 Feier- und Ruhetage**

- 10.1. Grundsatz  
Folgende Feier- und Ruhetage werden im Vertragsgebiet gefeiert: Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten und Stephanstag.
- 10.2. Lohnzahlung  
Der Monatslohn wird normal durch bezahlt.
- 10.3. Feiertage und Ferien  
In die Ferien fallende Feier- und Ruhetage gelten nicht als Ferien.

## **Art. 11 13. Monatslohn**

- 11.1 Grundsatz  
Den beschäftigten Arbeitnehmern wird am Ende des Kalenderjahres ein ganzer durchschnittlicher Monatslohn zusätzlich ausbezahlt, ohne Zuschläge, Zulagen und Entschädigungen irgendwelcher Art. Dabei sind Zeiträume, in welchen nicht gearbeitet wurde und auch keine bezahlten Ferien- und Feiertage bezogen worden sind, zur Berechnung des durchschnittlichen 13. Monatslohnes in den Teiler (Divisor 12) einzubeziehen. Entschädigungen für Krankheit, Unfall, Militärdienst usw. fallen für die Berechnung des durchschnittlichen Monats-Grundlohnes ausser Betracht.
- 11.2. Karenz / Anspruchsverlust  
Der Anspruch auf den 13. Monatslohn entsteht erst ab der Beendigung der Probezeit (= Karenzzeit), wobei er dann rückwirkend ab dem ersten Anstellungstag fällig ist.  
  
Es besteht ebenfalls kein Anspruch des Arbeitnehmers auf den noch fälligen Anteil am 13. Monatslohn (max. 6 Monate), wenn er das Arbeitsverhältnis nicht ordnungsgemäss aufgelöst hat oder wenn er aus wichtigen Gründen fristlos entlassen wurde.
- 11.3. Pro rata Anspruch  
Wird ein Arbeitsverhältnis während dem Kalenderjahr unter Einhaltung der Kündigungsbestimmungen aufgelöst oder beginnt ein Arbeitsverhältnis im Verlaufe des Kalenderjahres, so besteht der Anspruch des Arbeitnehmers pro rata temporis. Der 13. Monatslohn ist diesfalls mit dem letzten Zahltag oder am Ende des Kalenderjahres zu entrichten.
- 11.4. Zulagen, Zuschläge, Entschädigungen  
Auf dem 13. Monatslohn werden keine Zulagen, Zuschläge und Entschädigungen irgendwelcher Art ausgerichtet.
- 11.5. Ratenzahlung  
Der 13. Monatslohn ist zwingend, im Minimum in 2 Raten (Juni und Dezember) auszubezahlen, sofern der Arbeitnehmer nicht ausdrücklich schriftlich die einmalige Auszahlung per Ende Jahr verlangt.

## **Art. 12 Akkordarbeit**

- 12.1. Grundsatz  
Akkordarbeit ist nur in der Stadt Zürich und unter Beachtung der gesetzlichen und gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gestattet. Die Akkordgrundlagen sind für die Akkordvergeber und Akkordanten verbindlich. Vor der Arbeitsaufnahme ist zwischen den Parteien (...) ein schriftlicher Akkordarbeitsvertrag abzuschliessen (...).  
Ein Akkordvertrag ist ein objektbezogener Vertrag auf bestimmte Zeit und kann während dieser nicht gekündigt werden.
- 12.2. Grundlagen
  - 12.2.1. Der Akkordpreis wird berechnet auf: 100%  
mit enthalten sind:

- Ferienlohn gemäss Art. 9.1.1;
- Feiertagslohn 4.0%;
- Anteil 13. Monatslohn 8.33%;
- Spesenersatz (Tageszulage).

#### 12.2.2. Vom Akkordpreis kommen zur Zeit in Abzug:

- Arbeitnehmeranteil AHV/IV/EO (...);
- Nichtberufsunfallversicherungsprämie (NBU) (...);
- Arbeitnehmeranteil der ALV (...);
- Volle Prämie der Kollektivkrankentaggeldversicherung (...);
- Arbeitnehmeranteil an der Altersvorsorge (BVG);
- evtl. Quellensteuer;
- Vollzugskostenbeitrag (Zügifonds).

#### 12.2.3. SUVA-Maximum

Überschreitet das Jahreseinkommen des Arbeitnehmers das Maximum der SUVA-pflichtigen Lohnsumme (CHF 126'000.-), so sind die allenfalls zu viel abgezogenen Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung (NBU) und die Arbeitslosenversicherung (ALV) dem Arbeitnehmer zurück zu erstatten

#### 12.2.4. Zahlungsmodus und Garantierückbehalt:

Nach Massgabe des Arbeitsfortschrittes werden je 14-tägliche bzw. monatlich Akkontozahlungen vom Arbeitgeber an den Akkordanten bzw. an die Akkordgruppe geleistet und zwar bis zu 80% der jeweils geleisteten Arbeit.

Nach Beendigung und Abnahme der Akkordarbeit durch den Akkordvergeber erfolgt die Auszahlung auf 90%. Der Akkordvergeber ist berechtigt, vom gesamten Akkordlohn 10% als Garantie zurück zu behalten.

Berechtigte Garantiemängel, welche nach schriftlicher Aufforderung durch den betreffenden Akkordanten/Akkordgruppe nicht innert angesetzter Frist behoben werden, können vom Akkordvergeber anderweitig behoben werden. Es steht ihm für die dadurch entstandenen Mehrkosten und für allfällige der Bauherrschaft gewährte Nachlässe mit Bezug auf den Garantierückbehalt das Verrechnungsrecht zu, wobei weitergehende Schadenersatzansprüche vorbehalten bleiben.

Bei mängelfreier Akkordarbeit ist der Akkordvergeber verpflichtet, 14 Tage nach Stellung einer Versicherungs-/Bankgarantie oder nach allseits genehmigter Schlussabrechnung den Garantierückbehalt von 10% dem betreffenden Akkordanten bzw. der Akkordgruppe auszuzahlen. Gerät der Akkordvergeber mit der Auszahlung des Saldobetrages in Verzug, so ist er verpflichtet, auf diesen Saldobetrag den gesetzlichen Verzugszins von 5% p.a. zu bezahlen.

Bei vertraglicher Beauftragung und Bevollmächtigung eines Verantwortlichen einer Akkordgruppe erfolgen die Auszahlungen ausschliesslich an diesen, mit rechtsbefreiender Wirkung zugunsten des Akkordvergebers auch gegenüber allen anderen Akkordanten.

#### 12.2.5. Haftung für fachgerechte, sorgfältige Arbeit

Der Akkordant bzw. die einzelnen Beteiligten der Akkordgruppe haften gegenüber dem Akkordvergeber solidarisch. Jeder Akkordant kann allein verklagt werden. Im Übrigen gilt GAV Art. 28.

#### 12.2.6. Konventionalstrafe, Schadenersatz

Für das Akkordverhältnis ist GAV Art. 3 ebenfalls anwendbar. (...)

#### 12.2.7. Ausmassgrundlage

Als Ausmassgrundlage gilt die SIA-Norm NR. V 242/1 und V 242/2.

(...)

#### 12.2.9. Kinderzulagen

Die Kinderzulagen sind gemäss den gesetzlichen Bestimmungen auszurichten. Sie sind im vereinbarten Akkordpreis nicht mit enthalten.

#### 12.3. Ablehnung einer Akkordauftrages

Jeder Akkordant hat das Recht, den Abschluss eines Akkordarbeitsvertrages abzulehnen, ohne dass ihm daraus Nachteile erwachsen. Arbeitnehmer, die im Monats- oder Stundenlohn beschäftigt sind, dürfen nicht zu Akkordarbeit gezwungen werden.

### **Art.13 Zulagen (Spesenentschädigung)**

#### 13.1. Grundsatz

In Anwendung des Auslagenersatzes gemäss Art. 327a und b OR hat jeder Arbeitnehmer jeweils Anspruch auf folgende Zulagen:

#### 13.2. Tagespauschale

Die Tagespauschale, als Verpflegungskosten- und Geschirrabnutzungskostenschädigung, sowie als Fahrkostenentschädigung auf Stadtgebiet. Siehe Anhang 7.

#### 13.3. Firmenfahrzeug

Wird ein Firmenfahrzeug für den Transport zur und von der Baustelle zur Verfügung gestellt, so ist eine Tagespauschale für die transportierten Arbeitnehmer im Anhang 7 aufgeführt

#### 13.4. Transportspesen

##### 13.4.1. Öffentlicher Verkehr

Wenn der Arbeitnehmer mit dem öffentlichen Verkehrsmittel zur und von der Baustelle fährt, so hat der Arbeitgeber die vollen effektiven Transportspesen ab Stadtgrenze zu vergüten.

##### 13.4.2. Privatverkehr

Benützt der Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber sein eigenes Fahrzeug um zur und von der Baustelle zu fahren, so erhält er eine Entschädigung. Siehe Anhang 7.

(...)

#### 13.6. Auswärtige Arbeit ohne tägliche Heimkehr

Für Arbeitsorte mit auswärtigem Kost- und Logiszwang hat der Arbeitgeber auf eigene Kosten für angemessene Unterkunft und Verpflegung zu sorgen. Hat der Arbeitnehmer selbst dafür besorgt zu sein, so sind ihm nachträglich die belegten Auslagen zu ersetzen. Fahrzeiten zur und von der Arbeitsstelle bei Beginn und Ende der Arbeit werden zum effektiven Stundenlohnsatz vergütet, ebenso gehen die Fahr- und Transportkosten des Geschirrs zulasten des Arbeitgebers. Dauert die Arbeit länger als vierzehn Tage, so werden dem Arbeitnehmer wöchentlich eine Hin- und Rückfahrt entschädigt.

Im Weiteren erhält der Arbeitnehmer als Entschädigung an die Geschirrabnutzung pro Arbeitswoche CHF 7.50.

### **Art.14 Überkleider**

Den Arbeitnehmern werden ab Ende der Probezeit pro Jahr vom Arbeitgeber gratis mindestens 2 Überkleider beziehungsweise 4 Hosen (der Arbeitnehmer kann frei kombinieren) in natura abgegeben.

### **Art.15 Krankentaggeldversicherung**

#### 15.1. Versicherungsbedingungen

Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmer sind durch den Arbeitgeber für ein Krankentaggeld zu versichern. Die Versicherungsbedingungen müssen sich an die nachstehenden Normen halten.

#### 15.1.1. Beginn

Die Versicherung beginnt an dem Tag, an dem der Arbeitnehmer auf Grund der Anstellung die Arbeit antritt oder hätte antreten sollen. Die Anmeldung bei der Krankentaggeldversicherung hat durch den Arbeitgeber zu erfolgen, unter Angabe aller benötigten Angaben, insbesondere ist der letzte Arbeitgeber und/oder seine Krankentaggeldversicherung anzugeben.

#### 15.1.2. Karenzfrist

Das Taggeld wird erst ab dem vierten Tag durch die Kollektivversicherung bezahlt. Die ersten beiden Karenztage gehen zu Lasten des Arbeitnehmers, der dritte ist durch den Arbeitgeber zu bezahlen. Die Karenztage entfallen, wenn innert 90 Kalendertagen nach der Arbeitsaufnahme erneut eine Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eintritt.

#### 15.1.3. Höhe des Taggeldes

Ausrichtung eines Krankentaggeldes von 80% berechnet auf dem Jahresgesamtbruttolohn. Die Ausrichtung erfolgt pro Kalendertag. Gesamtarbeitsvertragliche Lohnanpassungen werden im Krankheitsfall für die Berechnung des Taggeldes mitberücksichtigt.

#### 15.1.4. Aufgeschobenes Taggeld

Will ein Arbeitgeber in Abweichung von Artikel 15.1.2. eine Krankentaggeldversicherung mit einer höheren Zahl von Karenztagen abschliessen (z.B. 30 Tage), so bleibt der Arbeitgeber trotzdem verpflichtet, dem Arbeitnehmer ab 3. Tag den Lohn soweit zu bezahlen, so dass der Arbeitnehmer pro Kalendertag denselben Nettobetrag erhält, den er im Falle von Krankentaggeldzahlungen erhalten würde. Zudem muss der Arbeitgeber bei Anwendung dieses Artikels dafür besorgt sein, dass dem Arbeitnehmer beim Austritt aus der Firma die Möglichkeit gegeben wird, die Kollektivtaggeldversicherung in eine Einzelversicherung ab dem 3. Tag umzuwandeln.

#### 15.1.5. Bezugsdauer

Bezugsberechtigung während wenigstens 720 Tagen innerhalb 900 aufeinander folgender Tage nach den Bestimmungen des KVG. Für eine teilweise Arbeitsunfähigkeit von mindestens 50% oder bei Kürzung infolge Bezugs einer IV-Rente wird ein herabgesetztes Krankentaggeld so lange ausgerichtet, bis der volle versicherte Krankentaggeldanspruch erschöpft ist.

#### 15.1.6. Mutterschaft

Bei Mutterschaft wird das Taggeld während insgesamt 16 Wochen ausgerichtet, für Schwangerschaften, die vor Versicherungsbeginn eingetreten sind, gelten die Bestimmungen des OR. Schwangerschafts- und Geburtskomplikationen sind den Krankheiten gleichgestellt. Die Leistungen der obligatorischen Mutterschaftsversicherung stehen für diejenigen Wochen dem Arbeitgeber bzw. seiner Krankentaggeldversicherung zu, in welchen diese Leistungen diejenigen der Mutterschaftsversicherung übersteigen.

#### 15.1.7. Umwandlung

Es besteht für den Arbeitnehmer die Möglichkeit, nach dem Ausscheiden aus der Kollektivtaggeldversicherung die Versicherung innert drei Monaten nach Erhalt eines schriftlichen Hinweises umzuwandeln und sie als Einzelversicherter weiter zu führen. Dabei ist die Prämie der Einzelversicherung aufgrund des Alters beim Eintritt in die Kollektivtaggeldversicherung zu berechnen.

#### 15.1.8. Prämienbefreiung

Prämienbefreiung bei der Krankentaggeldversicherung während Krankheit und Unfall.

#### 15.1.9. SUVA-Karenztage

Die Krankentaggeldversicherung beinhaltet auch die Bezahlung der SUVA-Unfallkarenztage.

#### 15.1.10. Leistungen im Ausland

Während eines ausländischen Heilanstaltsaufenthaltes bei akuter Erkrankung im Ausland, sofern dem Versicherer innert Monatsfrist eine Krankmeldung gemacht wird.

Für Grenzgänger, aufgrund eines Zeugnisses durch einen an dessen Wohnort praktizierenden Arzt.

Für die in der Schweiz domizilierten Arbeitgeber, während eines vorübergehenden Auslandsaufenthaltes aufgrund eines überprüfbaren ärztlichen Zeugnisses.

Ein erkrankter Versicherter, der sich ohne Zustimmung der Versicherung ins Ausland begibt, hat erst vom Zeitpunkt seiner Rückkehr an wieder Anspruch auf Leistungen.

#### 15.2. Prämienregelung

(...)

##### 15.2.2. Aufteilung der Krankentaggeldprämien

(...)

Der Prämienatz wird wie folgt aufgeteilt: Der Arbeitnehmer übernimmt einen maximalen Prämienanteil von 45% der (...) Gesamtprämie (...), der Arbeitgeber übernimmt den Rest der Gesamtprämie (...).

(...)

##### 15.2.3. Nachweis über die Gesamtprämie

Der Arbeitnehmer hat jeweils anfangs Jahr Anspruch auf den Nachweis des gültigen Gesamtprämienatzes durch den Arbeitgeber.

#### 15.3. Abgeltung der Lohnfortzahlung

Die Leistungen der Krankentaggeldversicherung gelten als Lohnzahlung im Sinne von Artikel 324a OR (...).

### **Art. 16 Unfall**

(...)

#### 16.2. Vorleistung des Arbeitgebers

Das Unfalltaggeld ist, sofern keine Beanstandung vorliegt, an jedem Zahltag ausbezahlen bzw. vorzuschiessen.

### **Art. 17 SUVA-Karenztage**

Erleidet der Arbeitnehmer zufolge der SUVA-Karenztage einen Lohnausfall, so hat der Arbeitgeber diesen zu 80% zu vergüten oder durch eine Versicherung abzudecken [(...) GAV Art. 15.1.9.].

### **Art. 18 Zeugnis bei Krankheit und Unfall**

Dauert die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall länger als 3 Tage, so hat der Arbeitnehmer unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis einzureichen.

### **Art. 19 Lohnzahlung bei Militär-, Schutz- und Zivildienst**

#### 19.1. Grundsatz

Dem Dienstpflichtigen werden die Lohnausfälle (...), die während des obligatorischen schweizerischen Militär-, Schutz- und Zivildienstes erwachsen, unter Anrechnung der gesetzlichen Militärdienstleistungen (EO) wie folgt vergütet:

Verheirateten und Ledigen mit Unterstützungspflicht während max. 4 Wochen	100%;
Ledigen ohne Unterstützungspflicht während max. 4 Wochen	100%;
Rekruten mit Unterstützungspflicht während der Rekrutenschule	100%;
Rekruten ohne Unterstützungspflicht, während der Rekrutenschule	80%.
Während Kaderschulen und Abverdienen:	
mit Unterstützungspflicht	100%;
ohne Unterstützungspflicht	100%.

#### 19.2. Anspruch

Der Anspruch auf die Entschädigung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Einrücken in den Militär-, Schutz- oder Zivildienst mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen worden ist.

#### 19.3. Leistungen der Erwerbsersatzordnung

Sofern die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Entschädigung des Arbeitgebers übersteigen, fallen sie dem Arbeitnehmer zu.

#### 19.4. Berechnung des Lohnausfalls

Der Berechnung der Lohnausfälle wird der normale Monatslohn sowie diejenige Anzahl Arbeitsstunden zugrunde gelegt, die bei der gesetzlichen Erwerbsersatzordnung Anwendung finden.

### **Art. 20 Entschädigung für unumgängliche Absenzen**

#### 20.1. Halbe oder ganze Tage

Je Kalenderjahr werden Arbeitnehmern, wenn das Ereignis auf einen Arbeitstag fällt, unter voller Lohnvergütung ohne Zulagen folgende Absenzen gewährt:

- Bei Verheiratung des Arbeitnehmers,  
Geburt eines eigenen Kindes 1 Tag;
- Beim Tod der Schwiegereltern, Geschwister oder deren Ehepartner 2 Tage;
- Beim Tod der Ehefrau, eigener Kinder und Eltern 3 Tage;
- Bei Waffen- und Ausrüstungsinspektionen ½ Tag;
- Wenn der Inspektionsort und die Baustelle eine grosse Distanz aufweisen oder die Inspektionszeit so angesetzt ist, dass eine Arbeitsaufnahme am gleichen Tag nicht sinnvoll oder möglich ist 1 Tag;
- Bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt 1 Tag.

#### 20.2. Kurzabsenzen

Bei folgenden Kurzabsenzen wird der Lohnausfall eine beschränkte Zeit vergütet:

Für die Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder die Ausübung eines öffentlichen Amtes, sofern dies nicht ausserhalb der Arbeitszeit erfolgen kann, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten. In diesen Fällen sind allfällige Entschädigungen, Taggelder usw. auf den vom Arbeitgeber zu leistenden Lohn anzurechnen, sofern es sich nicht um reine Spesenentschädigungen handelt.

Für Arzt- und Zahnarztbesuche, ausnahmsweise und nur bei akuter Erkrankung oder Unfall.



- 20.3. Hier nicht erwähnte Absenzen  
Im Übrigen gilt OR Art. 329 Abs. 3.

#### **Art. 21 Absenzen während der Arbeitszeit**

Grundsätzlich sind Absenzen während der Arbeitszeit vorgängig und jedenfalls spätestens bis zum Arbeitsbeginn dem Arbeitgeber zu melden. Unvorhergesehene Kurzabsenzen sind dem Arbeitgeber noch am selben Tag zu melden.

(...)

#### **Art. 23 Lohnzahlung**

Der Lohn ist im jeweiligen anspruchsberechtigten Monat in Schweizer Währung auszubahlen oder zu überweisen. Eine detaillierte Abrechnung ist dem Arbeitnehmer für jede Lohnperiode abzugeben.

(...)

#### **Art. 25 Vollzugskostenbeitrag**

(...) Für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages für das Gipsergewerbe Zürich im Sinne von Art. 357 a OR (...) entrichten die Arbeitgeber an die Kosten des Vertragsvollzuges einen jährlichen Beitrag von CHF 200 zuzüglich 1.5‰ der SUVA-pflichtigen Vorjahreslohnsumme und die Arbeitnehmer einen Monatsbeitrag von 20 CHF. Das Inkasso erfolgt durch den Zügifonds. Siehe Anhang 2.

#### **Art. 26 Magazine und Aufenthaltsräume**

##### 26.1. Grundsatz

Auf allen Arbeitsstellen sind bei Arbeitsbeginn verschliessbare Magazine und Aufenthaltsräume zu erstellen. Die Aufenthaltsräume müssen trocken und belüftbar aber nicht dem Durchzug ausgesetzt sein. Für den Winter sind sie mit einer Heizung zu versehen. In den Aufenthaltsräumen sollen keine Baumaterialien gelagert werden. Ebenfalls müssen WCs und Waschmöglichkeiten in hygienisch einwandfreiem Zustand zur Verfügung stehen. Die Räume und die sanitären Einrichtungen müssen mindestens der Baukontrollordnung und den SUVA-Normen entsprechen. Unter diesen Voraussetzungen dürfen die Arbeitnehmer für den Znüni und zur Notdurft die Baustelle nicht verlassen.

##### 26.2. Wetterschutz

Arbeitsvorbereitungsplätze ausserhalb des Hauses müssen mit einem geeigneten Wetterschutz versehen sein.

#### **Art. 27 Arbeitsgeräte**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer die notwendigen Geräte, ausgenommen die persönlichen Werkzeuge, kostenlos zur Verfügung zu stellen, wobei diese im Eigentum des Arbeitgebers verbleiben.

#### **Art. 28 Sorgfalts- und Treuepflicht**

##### 28.1. Arbeitsgeräte

Der Arbeitnehmer hat die ihm zur Verfügung gestellten Maschinen, Arbeitsgeräte, technischen 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.

##### 28.2. Ausführung der Arbeit

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm zugewiesene Arbeiten mit aller Sorgfalt fachmännisch auszuführen und die vereinbarte Arbeitszeit auf der Baustelle korrekt einzuhalten.

(...)

28.4. Umkleiden

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit umzukleiden.

**Art. 29 Schwarzarbeit**

29.1. Grundsatz

Den Arbeitnehmern, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, ist die Ausführung jeglicher Berufsarbeit für Drittpersonen untersagt. (...)

(...)

29.3. Konventionalstrafen

Bei Verrichtung von Schwarzarbeit verfällt der Arbeitnehmer in eine Konventionalstrafe. Gleichermassen ist über den Arbeitgeber eine Konventionalstrafe auszusprechen, sofern dieser Schwarzarbeiten ausführen lässt oder solche in irgendeiner Form begünstigt.

(...)

**Art. 30 Verkürzte Lehrzeit**

30.1. Grundsatz

Hilfsarbeiter, die sich in einer verkürzten Lehrzeit als Gipser ausbilden wollen, müssen zuerst eine Zeit lang als Gipserhandlanger beschäftigt werden. Eine verkürzte Lehrzeit muss auf Gesuch hin vom kantonalen Amt für Berufsbildung bewilligt sein. Eine Abschlussprüfung mit Fähigkeitsausweis kann nur nach Abschluss einer vom erwähnten Amt bewilligten Lehre gemacht werden. Voraussetzungen dazu sind:

- Eine Beschäftigungsdauer als Gipserhandlanger von mindestens 3 Jahren;
- Minimallehrzeit von 2 Jahren;
- Besuch der Gewerbeschule;
- Lehrvertrag, der durch das Amt für Berufsbildung bewilligt worden ist.

30.2. Entlöhnung

Der Lohn im ersten Lehrjahr wie auch im zweiten Jahr ist im Anhang 6 geregelt. Im Weiteren hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die gleichen Zulagen wie die anderen Arbeitnehmer.

(...)

**Art. 34 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

34.1. 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.

34.2. Die Arbeitnehmer unterstützen den Arbeitgeber bei der Anwendung der zu ergreifenden Massnahmen. Sie befolgen die Instruktion und benützen die Vorrichtungen für die Gesundheit und Sicherheit in korrekter Weise. Es besteht eine paritätisch zusammengesetzte „Kommission für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ (KAGA), die sich mit einschlägigen Sachfragen auseinandersetzt und geeignete Massnahmen empfiehlt (...), welche den Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit fördern.

34.3. ASA- Branchenlösung

Die Richtlinie 6508 der „Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit“ (EKAS) verpflichtet die Arbeitgeber gemäss der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV), Arbeitsplätze und andere Spezialisten der Arbeitssi-

cherheit beizuziehen, wenn es zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und für ihre Sicherheit erforderlich ist (Art. 11a VUV).

Die (...) von der EKAS am 15. Oktober 1999 genehmigte Branchenlösung „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Maler- und Gipsergewerbe“ (ASA-Branchenlösung) ist auf alle Betriebe gemäss Art. 1 anwendbar. Die ASA-Branchenlösung tritt an Stelle der gesetzlichen Regelung über die Beizugspflicht im Sinne des Art. 11b Abs. 1 VUV und der Ziffer 2.5 der Richtlinie Nr. 6508. Die ASA- Branchenlösung verpflichtet alle Arbeitgeber und deren Arbeitnehmer möglichst sichere Arbeitsplätze zu gewährleisten. Dieser Schutzzweck ist gleichzeitig sowohl eine Führungsaufgabe als auch ein zielstrebiges dauerndes Anliegen eines jeden Mitarbeiters.

#### 34.4. Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die ASA- Branchenlösung in seinem Betrieb umzusetzen und die periodischen Sicherheitsprüfungen vorzunehmen. Mit Hilfe des Handbuchs zur ASA- Branchenlösung und der darin enthaltenen Gefahrenlisten, Checklisten und Massnahmen hat jeder Arbeitgeber die speziell im Gipsergewerbe bestehenden Gefahren systematisch zu erfassen. Die Arbeitnehmer oder ihre Vertreter eines Betriebs müssen rechtzeitig orientiert und angehört werden über Fragen der Umsetzung der ASA- Branchenlösung, insbesondere soweit betriebsindividuelle Massnahmen erforderlich sind.

#### 34.5. Pflichten des Arbeitnehmers

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die Anordnungen und Weisungen des Arbeitgebers zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz zu befolgen und daran aktiv mitzuwirken.

Die vom Arbeitgeber beauftragten Arbeitnehmer haben die Ausbildung zur „Kontaktperson für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ (KOPAS) zu absolvieren und die diesbezüglichen Pflichten im Betrieb gewissenhaft zu erfüllen.

#### 34.6. Stellung der KOPAS

Die vom Arbeitgeber ernannten und ausgebildeten KOPAS nehmen eine Führungs- und Kontrollfunktion im Betrieb wahr. Sie haben gegenüber allen Mitarbeitern ein verbindliches und direktes Weisungsrecht in allen Belangen des Vollzugs der ASA- Branchenlösung und der Überwachung der einschlägigen Vorschriften über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz. Die KOPAS sind die engsten Berater des Arbeitgebers in allen Bereichen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes und haben diesem gegenüber ein Antragsrecht auf Vollzug von Massnahmen.

(...)

### **Anhang 1 Vollzugskosten / Zügifonds**

1. Der Vollzugskostenbeitrag wird jedem Arbeitnehmer einmal im Monat vom Lohn abgezogen. (...)
2. (...)
3. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, mindestens einmal im Jahr oder beim Austritt aus der Firma jedem Arbeitnehmer unaufgefordert eine Bestätigung über die getätigten Abzüge auszuhändigen, (...).
4. Das im Fonds verbleibende Geld wird (...) zur Deckung der Kosten für die berufliche Weiterbildung, den Vollzug sowie für soziale Zwecke benützt.
5. Der Zügifonds erbringt beim Kursbesuch (...) Leistungen in Form von Lohnausfallentschädigungen, Übernachtungs- und Reisekostenvergütungen sowie 80% der jeweiligen Kurskosten und die Hälfte der Kursmaterialkosten.
6. (...)

7. Kursprogramme, Anmeldung und Reglemente über die Ausrichtung von Lohn- und Kurskostenschädigungen können bei der Geschäftsstelle oder bei den Sekretariaten der Vertragsparteien bezogen werden.

## **Anhang 2 Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag**

### **Art. 1 Weiterbildung und Kosten des Vertragsvollzuges**

- 1.1. Förderung der beruflichen Weiterbildung  
Die berufliche Weiterbildung der Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Gipsergewerbe Zürich und Umgebung wird durch das Angebot von Weiterbildungskursen gefördert.
- 1.2. Benutzerkreis  
Der Besuch von bestimmten Schulen und Kursen steht allen Mitgliedern der Vertragsparteien sowie auch aussenstehenden Berufsangehörigen, welche den entsprechenden Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeitrag entrichten, zu gleichen Rechten und Pflichten offen.

### **Art. 2 Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer**

- 2.1. Freie Zeit  
Der Arbeitgeber hat, ohne Lohnzahlungspflicht, seinen Arbeitnehmern die für die Weiterbildung erforderliche Zeit freizugeben, soweit es die Interessen des Betriebs erlauben.
- 2.2. Kursbesuchspflicht  
Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, Weiterbildungskurse zu besuchen, für die sie sich angemeldet haben.

### **Art. 3 Beiträge der Arbeitgeber und Arbeitnehmer**

- 3.1. Kostendeckung  
Zur Deckung der Kosten für die berufliche Weiterbildung, des Vollzuges dieser Vereinbarung sowie der in dieser Vereinbarung umschriebenen sozialen Aufwendungen wird ein Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeitrag erhoben.
- 3.2. Entstehende Kosten  
Zu den Kosten für die berufliche Weiterbildung gehören:
  - Kurs- und Schulungsgelder für Kurse und Schulen;
  - Reisespesen für den Besuch von Kursen und Schulen;
  - Lohnausfallentschädigungen an Teilnehmer von Kursen und Schulen;
  - Auslagen für Kurs- und Schulmaterial.
- 3.3. Forderungsrecht des Arbeitnehmers  
Den einzelnen Arbeitnehmern steht, soweit sie Beiträge leisten, ein selbstständiges Forderungsrecht auf teilweisen Ersatz von Entschädigungen an Weiterbildungskursen, Reisespesen und Lohnausfall zu.
- 3.4. Zu den sozialen Aufgaben gehören:  
Leistungen an Arbeitnehmer, die unverschuldet infolge Unfall, Krankheit oder Invalidität in eine Notlage geraten sind (Härtefälle).
- 3.5. Arbeitnehmerbeitrag  
Die Arbeitnehmer bezahlen im Sinne einer höchstpersönlichen Verpflichtung monatlich an die Kosten des Vollzuges dieser Vereinbarung und der beruflichen Weiterbildung einen Beitrag von CHF 20.-.

Dieser Beitrag wird monatlich bei der Lohn- bzw. Gehaltszahlung vom Arbeitgeber in Abzug gebracht.

- 3.6. Arbeitgeberbeitrag  
Die Arbeitgeber haben einen monatlichen, pauschalen Grundbeitrag von CHF 20.- zuzüglich 1.5‰ der SUVA- pflichtigen Vorjahreslohnsumme zu entrichten.
- 3.7. Beitragsinkasso  
Alle Beiträge sind mit der bestehenden Geschäftsstelle „Berufsbeitrag des Gipsergewerbes Zürich und Umgebung“ (Zügifonds) abzurechnen und zwar halbjährlich per 30. September und per 31. März. Die Arbeitgebergrundbeiträge werden jeweils auf Mitte eines Jahres fällig.
- 3.8. Auskunftspflicht  
Die Arbeitgeber sind verpflichtet, der Geschäftsstelle (Zügifonds) auf deren Verlangen ein Verzeichnis der beschäftigten Arbeitnehmer und die SUVA- Lohnabrechnungen einzureichen. Diese Unterlagen dürfen lediglich zur Feststellung der Beitragspflicht gemäss Art. 4.4. und 4.5. verwendet werden. Sie sind vertraulich zu behandeln.

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

Den vertragsschliessenden Verbänden steht im Sinne von Art. 357 lit. b des OR ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung dieser Vereinbarung gegenüber den unterstellten Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu.

#### **Art. 5 Berufskommission**

Es wird eine Berufskommission eingesetzt. Der Berufskommission obliegt die Verwaltung und die Kontrolle über vereinbarte Durchführung und die Verwendung der Mittel.

(...)

### **Anhang 6 Mindestlöhne**

#### **1. Mindestlöhne (Art. 7 GAV)**

Die Stundenlöhne errechnen sich gemäss Artikel 6.1.1. GAV mit dem Divisor von 174 zum Monatslohn

<<M>>	Meister Arbeitnehmer die diese Funktion ausüben, bzw. die den entsprechenden Fähigkeitsausweis besitzen.	Mindestlohn (...)	CHF 7'009.70
<<P>>	Poliere Arbeitnehmer die diese Funktion ausüben, bzw. die den entsprechenden Fähigkeitsausweis besitzen.	Mindestlohn (...)	CHF 6'448.90
<<V>>	Vorarbeiter Arbeitnehmer die diese Funktion ausüben, bzw. die den entsprechenden Fähigkeitsausweis besitzen.	Mindestlohn (...)	CHF 6'168.50
<<A>>	Gelernter Berufsarbeiter, ab 3. Berufsjahr Arbeitnehmer die den Fähigkeitsausweis besitzen, bzw. Arbeitnehmer mit gleichwertigen Qualifikationen.	(...) Mindestlohn (...)	CHF 5'607.75
<<A1>>	Lehrabgänger im ersten Berufsjahr Lehrabgänger mit Fähigkeitszeugnis im ersten Berufsjahr.		

Mindestlohn (...) CHF 4'766.60

<<A2>> Lehrabgänger im zweiten Berufsjahr  
Lehrabgänger mit Fähigkeitszeugnis im zweiten Berufsjahr.

Mindestlohn (...) CHF 5'046.95

<<B>> Angelernter Berufsarbeiter  
Arbeitnehmer die Berufsarbeiten ausführen, aber den Anforderungen an gelernte Berufsarbeiter nicht entsprechen.

Mindestlohn (...) CHF 5'046.95

<<C>> Hilfsarbeiter über 20 Jahre  
Als Hilfsarbeiter „C“ gelten alle Arbeitnehmer im Gipsergewerbe ohne Berufserfahrung während den ersten 36 Monate Tätigkeit in der Branche. Danach erfolgt ein automatischer Wechsel in die Kategorie „B“.

Mindestlohn (...) CHF 4'486.20

<<C1>> Hilfsarbeiter 16-20 Jahre  
Als Hilfsarbeiter „C1“ gelten alle Arbeitnehmer im Gipsergewerbe ohne Berufserfahrung während den ersten 36 Monate Tätigkeit in der Branche. Danach erfolgt ein automatischer Wechsel in die Kategorie „B“. Bei nicht voll leistungsfähigen Arbeitnehmern entscheidet die Paritätische Kommission aufgrund der Sachverhalte über den Mindestlohn.

Mindestlohn (...) CHF 4'486.20

#### Lehrlingsmindestlöhne

L1	Lehrlinge im 1. Lehrjahr (...)	CHF	760.-
L2	Lehrlinge im 2. Lehrjahr (...)	CHF	1'040.-
L3	Lehrlinge im 3. Lehrjahr (...)	CHF	1'600.-

#### Lohn bei verkürzter Lehrzeit

Lehrlinge im 1. Lehrjahr (...)	CHF 4'766.60
Lehrlinge im 2. Lehrjahr (...)	CHF 4'906.80

## Anhang 7 Zulagen

### 1. Zulagen ( Art. 13 GAV )

#### Tagespauschale

Die Tagespauschale, als Verpflegungskosten- und Geschirrabnutzungskostenschädigung sowie als Fahrkostenentschädigung auf Stadtgebiet beträgt CHF 14.-.

#### Firmenfahrzeug

Wird ein Firmenfahrzeug für den Transport zur und vor der Baustelle zur Verfügung gestellt, so beträgt die Tagespauschale für die transportierten Arbeitnehmer CHF 11.-.

#### Öffentlicher Verkehr

Wenn der Arbeitnehmer mit dem öffentlichen Verkehrsmittel zur und von der Baustelle fährt, so hat der Arbeitgeber die vollen effektiven Transportspesen ab Stadtgrenze zu vergüten.

#### Privatverkehr

Benützt der Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber sein eigenes Fahrzeug um zur und von der Baustelle zu fahren, so sind ihm pro Kilometer mindestens CHF -.70 (Auto) oder

CHF -40 (Motorrad) zu vergüten. Dies gilt ab Stadtgrenze oder ab Wohnort, falls der auswärtige Wohnort näher liegt als die Stadtgrenze. Zudem hat er Anspruch auf eine Zusätzliche Entschädigung von CHF –20 (Auto) pro Kilometer für jeden mitgenommenen Arbeitskollegen, eine Inassenversicherung ist Bedingung. Der Transport des Geschirrs oder von Materialien geht grundsätzlich zulasten des Arbeitgebers. Erfolgt er durch den Arbeitnehmer, so hat dieser Anspruch auf eine Entschädigung nach Absprache.

## **Anhang 8 Kautio**

### **Art. 1 Grundsatz**

1.1 Zur Sicherung der Vollzugskostenbeiträge an den paritätischen Fonds (Zügifonds) sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der PBK hat jeder Betrieb vor der Arbeitsaufnahme im Geltungsbereich bei der PBK eine Kautio in Höhe von CHF 10'000.– oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen.

Die Kautio kann in bar oder durch eine unwiderrufliche Garantie einer Bank (mit Sitz in der Schweiz) gemäss Bankengesetz erbracht werden. Mit der Bank ist die Bezugsberechtigung zu Gunsten der PBK zu regeln und bei der Bankgarantie ist zusätzlich deren Verwendungszweck zu bestimmen. Die in bar hinterlegte Kautio wird von der PBK auf einem Sperrkonto angelegt und zum Zinssatz der Berner Kantonalbank für entsprechende Konten verzinst. Der Zins verbleibt auf dem Konto und wird erst bei Freigabe der Kautio und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt.

1.2 Betriebe sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als CHF 2000.- Franken ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme zwischen CHF 2000.– und CHF 20'000.– pro Kalenderjahr beträgt die Kautio CHF 5'000.–. Überschreitet die Auftragssumme CHF 20'000.–, so ist die volle Kautio in der Höhe von CHF 10'000.– zu leisten. Der Betrieb hat der PBK den Werkvertrag vorzuweisen sofern die Auftragssumme unter CHF 2'000.– liegt.

1.3 Auf dem Gebiet der Eidgenossenschaft muss eine Kautio nur einmal geleistet werden. Die Kautio ist an allfällige Kautionsforderungen aus anderen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen anzurechnen. Die Beweispflicht über eine bereits geleistete Kautionszahlung liegt beim Betrieb.

### **Art. 2 Verwendung**

Die Kautio wird in folgender Reihenfolge zur Tilgung von belegten Ansprüchen der Paritätischen Berufskommissionen (PBK) verwendet:

1. Zur Deckung von Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten;
2. Zur Bezahlung des Vollzugskostenbeitrages gemäss Art. 25 GAV.

### **Art. 3 Zugriff**

Auf jegliche Form der Garantieleistung muss die PBK innert 10 Tagen Zugriff haben, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

Wenn dem Betrieb der Entscheid der (PBK) betreffend Feststellungen von GAV-Verletzungen mit einer Rechtsmittelbelehrung eröffnet wurde und er

1. auf das Rechtsmittel (Rekurs) verzichtet und innerhalb der gesetzten Frist die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten nicht auf das Konto der PBK überwiesen hat, oder
2. nach Beurteilung des Rechtsmittels (Rekurs) den Entscheid der PBK nicht akzeptiert bzw. innerhalb der von der PBK gesetzten Zahlungsfrist die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten nicht auf das Konto der PBK überwiesen hat, oder
3. auf schriftliche Abmahnung hin den Vollzugskostenbeitrag nicht innerhalb der gesetzten Frist bezahlt hat.

### **Art. 4 Verfahren**

#### **4.1 Zugriff auf Kautio**

Sind die Voraussetzungen gemäss Artikel 3 erfüllt, so ist die PBK ohne weiteres berechtigt, bei der zuständigen Stelle (Bank) die anteilmässige oder vollumfängliche Auszahlung der Kautio (je nach Höhe der Konventionalstrafe sowie der Kontroll- und Verfahrenskosten oder der Höhe

des geschuldeten Vollzugskostenbeitrages) zu verlangen oder die entsprechende Verrechnung mit der Barkaution zu verlangen.

#### 4.2 Aufstocken der Kaution nach erfolgtem Zugriff

Der Betrieb ist verpflichtet, innerhalb von 30 Tagen oder vor Aufnahme einer neuen Arbeit im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung, die Kaution wiederum aufzustocken.

#### 4.3 Freigabe der Kaution

Die Kaution wird freigegeben, wenn

- a) der im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung ansässige Betrieb seine Tätigkeit im Gipsergewerbe definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt hat;
- b) bei Entsendebetrieben längstens drei Monate nach Vollendung des Werkvertrages im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung; unter den (kumulativen) Voraussetzungen, dass
  - die Vollzugskostenbeiträge (Artikel 25 GAV) ordnungsgemäss bezahlt sind;
  - die PBK keine Verletzung von GAV-Bestimmungen feststellt.

Der Betrieb meldet der Inkassostelle die Vollendung des Werkvertrages oder eine allfällige Geschäftsaufgabe und löst so die Rückerstattung der Kaution aus.