

Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für das Gipsergewerbe im Kanton Baselland

gültig ab 1. April 2002

abgeschlossen zwischen dem

Gipsermeisterverband Baselland

einerseits

und der

Gewerkschaft Bau und Industrie

sowie der

Gewerkschaft Syna

andererseits.

Der Beschluss des Kantons Basel-Landschaft betreffend Anerkennung des Gesamtarbeitsvertrages für das Gipsergewerbe im Kanton Baselland, im Sinne von § 13 des Kinderzulagengesetzes, findet auch auf den vorliegenden GAV Anwendung. Dieser GAV wurde vom Kantonalen Einigungsamt Baselland eingesehen (s. Seite 63).

Inhaltsverzeichnis

Präambel		5
A	Geltungsbereich	
Art. 1	Geltungsbereich	7
Art. 2	Vertragsfähigkeit	8
B	Schuldrechtliche und indirekt schuldrechtliche Bestimmungen	
Art. 3	Friedenspflicht/Einwirkungspflicht	10
Art. 4	Gemeinsame Durchführung	10
Art. 5	Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)	10
Art. 6	Ausgleichskasse (Sozialausgleichsleistungen)	11
Art. 7	Anschlussverträge	11
Art. 8	Vertragsloser Zustand	12
Art. 9	Berufsinteressen	12
Art. 10	Verhandlungen während der Vertragsdauer	13
Art. 11	Meinungsverschiedenheiten bei Lohnanpassungen	13
Art. 12	Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten über den GAV	13
Art. 13	Paritätische Kommission	14
Art. 14	Vertragliches Schiedsgericht	15
Art. 15	Entscheidungsbefugnis der Paritätischen Kommission und des Vertraglichen Schiedsgerichtes	15
Art. 16	Vertragseinhaltung (Kontrollen)	16
Art. 17	Verstöße der Arbeitgeber	16
Art. 18	Verstöße der Arbeitnehmer	17
Art. 19	Verstöße der Vertragsparteien	17
Art. 20	Kautionen	18
Art. 21	Änderungen bestehenden Rechtes, Inkrafttreten und Dauer des GAV	18
Art. 22	Publikation von Vertragsänderungen, Vertrags- ergänzungen und Vertragserneuerungen	19
Art. 23	Vollzugskostenbeitrag	21

C Normative Bestimmungen

Art. 24	Löhne	24
Art. 24.1	Mindestlöhne	24
Art. 24.2	13. Monatslohn	25
Art. 24.3	Akkordlohnverbot	25
Art. 24.4	Vergabe von Arbeiten im Unter-Akkord	25
Art. 24.5	Temporärpersonal	26
Art. 24.6	Zessionsverbot	26
Art. 25	Lohn bei Absenzen	26
Art. 26	Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst	27
Art. 27	Lohnzuschläge	28
Art. 28	Spesenvergütung/Auswärtszulagen	28
Art. 28.1	Auswärtszulagen	28
Art. 28.2	Werkzeugentschädigung	29
Art. 29	Lohnzahlung	29
Art. 30	Verschiedenes	29
Art. 31	Arbeitszeit	32
Art. 31.1	Tägliche Arbeitszeit	32
Art. 31.2	Massgebliche Jahresarbeitszeit	32
Art. 31.3	Bandbreite	32
Art. 31.4	Znünipause	32
Art. 31.5	Fünftagewoche	33
Art. 31.6	Kompensation / Zuschläge	33
Art. 31.7	Lohnzahlungen	33
Art. 31.8	Obligatorische Arbeitsstundenkontrolle	33
Art. 32	Ferien	34
Art. 33	Feiertage bzw. Frei-Tage (Arbeitsfreie Tage)	35
Art. 34	Kinder- und Ausbildungszulagen	37
Art. 35	Krankengeldversicherung	37
Art. 36	Unfallversicherung	37
Art. 37	Lohnfortzahlung bei Todesfall	38
Art. 38	Berufliche Vorsorge «2. Säule»	38
Art. 39	Arbeitslosenversicherung	39
Art. 40	Ärztliche Untersuchung	39
Art. 41	Überkleider	39
Art. 42	Kündigung/Kündigungsschutz	41
Art. 43	Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber	41
Art. 44	Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmer	42
Art. 45	Missbräuchliche Kündigung	42
Art. 46	Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses	43
Art. 47	Abgangsentschädigung	44
Art. 48	Unverzichtbarkeit	44
Art. 49	Sorgfalts- und Treuepflicht	46
Art. 50	Schwarzarbeit	46

D Anhänge

Anhang 1 Protokollvereinbarung per 1. April 2002	48
Anhang 2 Protokollvereinbarung betreffend Lehrlinge	52
Anhang 3 Reglement der Paritätischen Kommission (PK)	53
Anhang 4 Reglement Vollzugskostenbeiträge	57
Anhang 5 Lohnvereinbarung per 1. April 2003	59
Unterschriften der Vertragsparteien	62
Anhang 6 Anschlussvertrag zum GAV	63

Präambel

Die Vertragsparteien sind der Überzeugung, die künftigen, dem Gipsergewerbe Baselland 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:

Art. 1 Geltungsbereich
Art. 2 Vertragsfähigkeit

A Geltungsbereich

Art. 1 Geltungsbereich

1.1 Räumlich

1.1.1 Dieser Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt für das ganze Gebiet des Kantons Basel-Landschaft. Insbesondere gilt er für die Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände und die Anschlussvertragskontrahenten.

1.2 Betrieblich

1.2.1 Dieser GAV gilt für alle Betriebe und Betriebsteile, die Gipserarbeiten ausführen oder ausführen lassen und zum Berufsbild des Gipsers gehören. Als Gipserarbeiten gelten: Wand-, Decken- und Bodenkonstruktionen, Verkleidungen, Isolationen aller Art, Innen- und Aussenputze und Stukkaturen, Sanieren von Bauten und Schützen von Bauteilen sowie von Werkstücken gegen physikalische und chemische Einflüsse und gegen gefährliche Werkstoffe.

1.2.2 Ist die Unterstellung unter den GAV unklar, gelten folgende Regeln:

a) Soweit der GAV mit einem anderen, nicht allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag in Konkurrenz steht, ist dieser GAV anzuwenden.

b) Soweit der GAV mit einem anderen, allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag in Konkurrenz steht, versuchen die Vertragsparteien der Gesamtarbeitsverträge, eine Regelung in Form einer Abgrenzungsvereinbarung abzuschliessen.

1.2.3 Beschäftigt ein dem GAV bzw. der AVE unterstellter Arbeitgeber Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer einer Arbeitsvermittlungs- oder Personalverleihfirma, so sind die nachfolgend aufgeführten Artikel anwendbar: Art. 24.1.1; Art. 24.1.2; Art. 24.1.6; Art. 24.1.8; Art. 24.2; Art. 24.3; Art. 25; Art. 26; Art. 27; Art. 28; Art. 31.1; Art. 31.2; Art. 31.4; Art. 31.5; Art. 31.6; Art. 32; Art. 33; Art. 35; Art. 50 und Anhang 5.

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

1.3 Persönlich

1.3.1 Dieser GAV gilt für sämtliche Arbeitgeber und Arbeitnehmer der in Art. 1.2.1 GAV aufgeführten Betriebe oder Betriebsteile, mit Ausnahme des kaufmännischen Personals und der Berufsangehörigen in höherer leitender Stellung, wie zum Beispiel Geschäftsführer.

Für Gipser-Lehrlinge gelten folgende Bestimmungen des GAV: Artikel 23.4 (Vollzugskostenbeitrag), Artikel 32.3 bis 32.5 (Ferien), Artikel 33.1 und 33.2 (Feier- bzw. Freitage), Artikel 41 (Überkleider). Im Übrigen ist bezüglich Lehrlinge Anhang 2 zu beachten.

1.4 Ausnahmen

1.4.1 Dieser GAV findet keine Anwendung auf branchenfremde Arbeitnehmer, die einem besonderen GAV unterstellt sind. Solche Arbeitnehmer sind der Paritätischen Kommission schriftlich zu melden. In Zweifelsfällen entscheidet die Paritätische Kommission. Durch schriftliche Mitteilung an die Paritätische Kommission können Arbeitgeber alle oder nur einzelne Bestimmungen dieses GAV auf die vorstehend erwähnten Arbeitnehmerkategorien ausdehnen.

Art. 2 Vertragsfähigkeit

Als vertragsfähig gelten Arbeitgeber, welche nachstehende Mindestanforderungen nachweislich erfüllen:

2.1 Sitz (Betriebsstätte) und Steuerdomizil im Kanton Baselland bzw. im räumlichen Geltungsbereich des GAV gemäss Art. 1.1.

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.

Art. 3	Friedenspflicht / Einwirkungspflicht
Art. 4	Gemeinsame Durchführung
Art. 5	Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)
Art. 6	Ausgleichskasse (Sozialausgleichsleistungen)
Art. 7	Anschlussverträge
Art. 8	Vertragsloser Zustand
Art. 9	Berufsinteressen
Art. 10	Verhandlungen während der Vertragsdauer
Art. 11	Meinungsverschiedenheiten bei Lohnanpassungen
Art. 12	Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten über den GAV
Art. 13	Paritätische Kommission
Art. 14	Vertragliches Schiedsgericht
Art. 15	Entscheidungsbefugnis der Paritätischen Kommission und des Vertraglichen Schiedsgerichtes
Art. 16	Vertragseinhaltung (Kontrollen)
Art. 17	Verstöße der Arbeitgeber
Art. 18	Verstöße der Arbeitnehmer
Art. 19	Verstöße der Vertragsparteien
Art. 20	Kautionen
Art. 21	Änderungen bestehenden Rechtes, Inkrafttreten und Dauer des GAV
Art. 22	Publikation von Vertragsänderungen, Vertrags- ergänzungen und Vertragserneuerungen

B Schuldrechtliche und indirekt
schuldrechtliche Bestimmungen

Art. 3 Friedenspflicht / Einwirkungspflicht

3.1 Für die einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gilt die uneingeschränkte Friedenspflicht. Die Parteien garantieren sich insbesondere, dass ihre Mitglieder gegen die Mitglieder der anderen Partei alle kollektiven Störungen des Arbeitsverhältnisses unterlassen werden. Als solche Störungen gelten namentlich kollektive Arbeitsniederlegung, kollektive Kündigungen oder Massregelungen in Verbindung mit Sperre, Verrufserklärung, schwarze Listen, Boykott, kollektive Weigerung der Ausführung von ins Fach schlagenden Arbeiten ohne Arbeitsniederlegung.

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 vertragsschliessenden Verbände vereinbaren, für diesen Gesamtarbeitsvertrag die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen.

Art. 6 Ausgleichskasse (Sozialausgleichsleistungen)

6.1 Für die Abwicklung der in den Art. 23, 26, 32, 34 und 37 GAV vorgeschriebenen Beiträge und Leistungen wird für alle Arbeitgeber verbindlich die Unterstellung unter die GEFAK, Gewerblich-Industrielle Familienausgleichskasse Baselland, Altmarktstrasse 96, 4410 Liestal (nachstehend Ausgleichskasse genannt), vorgeschrieben.

6.2 Für die von den beteiligten Arbeitgebern an die Ausgleichskasse zu leistenden Beiträge steht der Gesamtheit der vertragsschliessenden Verbände gemäss Art. 357b OR, 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 speziell 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 Zur Sicherung der Beitragsansprüche der Ausgleichskasse und des direkten Ferien- und 13. Monatslohn-Anspruches der Arbeitnehmer haben alle Arbeitgeber in Form eines unwiderruflichen Bank-Sperrkontos oder einer gleichwertigen Bankgarantie einen Betrag gemäss Art. 20.1 GAV sicherzustellen. Massgebend sind die Musterformulare der Paritätischen Kommission.

6.5 Für Mitglieder des vertragsschliessenden Arbeitgeberverbandes übernimmt der Verband die Sicherstellung. Die Details werden in einer Protokollvereinbarung geregelt.

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 (Seiten 63/64) 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

Die Vertragsparteien vereinbaren, beim Eintreten eines vertragslosen Zustandes die auf diesem Vertrag beruhenden Sozialinstitutionen weiterzuführen.

Art. 9 Berufsinteressen

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

9.1 der Erlass und die Durchführung 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 durch unseriöse Preisunterbietungen;

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 die Sicherstellung der Anwendung von Massnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten.

Art. 10 Verhandlungen während der Vertragsdauer

Allfällige Lohnanpassungen werden von den Vertragsparteien einmal pro Jahr auf den 1. April des folgenden Jahres in einer besonderen Vereinbarung gemeinsam geregelt. In zwingenden Fällen kann hievon abgewichen werden. Dabei sind die jeweiligen wirtschaftlichen Möglichkeiten, die Arbeitsmarktlage, die Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise 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 GAV 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 GAV weitergezogen werden.

11.3 Während der ganzen Dauer der Schlichtungsverfahren ist jegliche Auseinandersetzung in den Medien 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 GAV weitergezogen werden.

12.3 Der Entscheid des Schiedsgerichtes ist endgültig und, vorbehältlich 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 den Medien 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 drei Vertretern des Gipsermeisterverbandes Baselland, zwei Vertretern der Gewerkschaft Bau und Industrie, Gruppe Gipser Baselland und einem Vertreter der Gewerkschaft Syna.

13.2 Für die Behandlung von Kollektivstreitigkeiten gemäss Art. 11 und 12 GAV 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) Vertretung der Vertragsparteien gegenüber Dritten;
- i) Ergreifen aller geeigneten Massnahmen und Rechtsmittel, um die Interessen der Vertragsgemeinschaft im Gipsergewerbe im Sinne einer konsequenten Durchsetzung des GAV zu wahren;
- k) periodische ärztliche Untersuchung aller Arbeitnehmer nach Massgabe der bestehenden Möglichkeiten.

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 GAV beträgt die Rekursfrist an das Vertragliche Schiedsgericht 30 Tage.

Art. 14 Vertragliches Schiedsgericht

14.1 Die Vertragsparteien bestellen das staatliche Einigungsamt des Kantons Baselland, ergänzt durch je einen sachverständigen Parteivertreter, als Vertragliches Schiedsgericht.

14.2 Das Vertragliche Schiedsgericht hat 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 dem 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 wie 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 Paritätischen 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 Arbeitgeber haben die in Absatz 1 erwähnten Unterlagen nach Massgabe des Gesetzes, mindestens jedoch während fünf Jahren aufzubewahren. Sobald dem Arbeitgeber 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 des Arbeitgebers für staatliche und staatlich subventionierte Arbeiten sowie dem KIGA Baselland 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 Arbeitnehmer, welche durch ausdrücklichen oder stillschweigenden Verzicht auf die ihnen zustehenden Leistungen Verstösse gegen den Gesamtarbeitsvertrag mitverschuldet haben, gelten zusätzlich als zu einer Konventionalstrafe in der Höhe der Nachzahlung, zu welcher der Arbeitgeber verpflichtet worden ist, verurteilt.

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 im Einzelfall jedoch CHF 20'000.00 nicht überschreiten soll. 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 Kautionen

20.1 Arbeitgeber, welche nicht dem vertragsschliessenden Arbeitgeberverband angehören und sich durch einen Anschlussvertrag zum Gesamtarbeitsvertrag gemäss Artikel 356b OR auf die Bestimmungen des Hauptvertrages verpflichten, haben eine Kautionssumme bei der Basellandschaftlichen Kantonalbank in folgender Höhe zu hinterlegen:

– Lohnsumme bis zu CHF 100'000.00	Kaution CHF 10'000.00
– ab CHF 100'001.00 bis CHF 250'000.00	Kaution CHF 20'000.00
– ab CHF 250'001.00 bis CHF 500'000.00	Kaution CHF 40'000.00
– ab CHF 500'001.00 bis CHF 1'000'000.00	Kaution CHF 80'000.00
– ab CHF 1'000'001.00	Kaution CHF 100'000.00

Als Nachweis sind der Paritätischen Kommission oder der von ihr bezeichneten Stelle die endgültigen Prämienabrechnungen der SUVA vorzulegen. Erst mit Hinterlegung der entsprechenden Kaution treten die Anschlussverträge in Kraft und Wirksamkeit.

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

20.3 Die Kautionen 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 Änderungen bestehenden Rechtes, Inkrafttreten und Dauer des GAV

21.1 Der GAV vom 1. April 1991 inklusive alle bisherigen Zusatzprotokolle und Zusatzvereinbarungen, wurde ab 1. April 2002 durch die GAV-Textfassung ab 1. April 2002 ersetzt. Ab 1. April 2002 ist ausschliesslich die vorliegende neue Textfassung massgebend. Die unter dem alten GAV abgeschlossenen Firmen-Anschlussverträge (Verpflichtungserklärungen auf generelle Einhaltung des GAV durch nicht dem vertragsschliessenden Arbeitgeberverband angeschlossene Arbeitgeber) bleiben unter Vorbehalt von Art. 21.5 GAV in Kraft.

21.2 Der vorliegende Vertrag tritt am 1. April 2002 in Kraft und gilt vorbehältlich Art. 21.3 GAV bis zum 31. März 2005.

21.3 Sofern dieser Vertrag nicht 3 Monate 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.

21.4 Verbands- und Anschlussvertragsfirmen sind für die volle Vertragsdauer auf den Gesamtarbeitsvertrag verpflichtet.

21.5 Bei Vertragserneuerungen gilt der erneuerte Vertrag für alle bis zu diesem Zeitpunkt auf den GAV verpflichteten Arbeitgeber (Mitglieder des vertragsschliessenden Arbeitgeberverbandes, Anschlussvertragsfirmen), sofern sie nicht innert zehn Tagen seit der Kenntnisgabe über die Vertragserneuerung (siehe Art. 22 GAV) der Paritätischen Kommission, bzw. dem KIGA Baselland, mit eingeschriebenem Brief zur Kenntnis bringen, dass sie die Geltung des erneuerten Vertrages für ihre Firma ablehnen.

Art. 22 Publikation von Vertragsänderungen, Vertragsergänzungen und Vertragserneuerungen

Vertragsänderungen, Vertragsergänzungen oder Vertragserneuerungen werden den Vertragsfirmen entweder durch Zirkular oder Publikation im kantonalen Amtsblatt von Baselland zur verbindlichen Kenntnis gebracht.

Art. 23 Vollzugskostenbeitrag

Art. 23 Vollzugskostenbeitrag

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

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

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

23.2 Der Beitrag für die Arbeitgeber beträgt 0,7 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme der diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmer. Arbeitgeber, welche einen Anschlussvertrag zum Gesamtarbeitsvertrag nach Art. 356b OR unterzeichnet haben, entrichten einen Solidaritätsbeitrag in der Höhe von 1,0 Prozent der AHV-pflichtigen Gesamtlohnsumme. Darin ist der Vollzugskostenbeitrag in der Höhe von 0,7 Prozent eingeschlossen. Zusätzlich wird ein jährlicher Grundbeitrag von CHF 500.00 erhoben. Der Arbeitgeber hat in diesem Zusammenhang der Ausgleichskasse (Art. 6 GAV) auf Verlangen die endgültige Prämienabrechnung der AHV auszuhändigen.

23.3 Der Beitrag der Arbeitnehmer beträgt 0,7 Prozent des AHV-pflichtigen Lohnes. Der Beitrag wird bei jeder Lohn- bzw. Gehaltszahlung vom Arbeitgeber in Abzug gebracht. Der Arbeitgeber haftet der Paritätischen Kommission respektive gegenüber der Ausgleichskasse (Art. 6 GAV) für die ordnungsgemässe Einzahlung der Beiträge, ungeachtet der Art und Weise, wie die Beiträge von den Arbeitnehmern erhoben werden.

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 Für die Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände gelten die Beiträge gemäss Artikel 23.2 und 23.3 GAV als im Mitgliederbeitrag inbegriffen. In der praktischen Ausführung bedeutet dies: Von Arbeitgebern, die Mitglied des vertragsschliessenden Arbeitgeberverbandes sind, wird kein Vollzugskostenbeitrag erhoben. Aus technischen Vollzugsgründen werden die Vollzugskostenbeiträge allen Arbeitnehmern vom Lohn abgezogen. Die einem vertragsschliessenden Arbeitnehmerverband

als Mitglieder angehörenden Arbeitnehmer erhalten den von ihnen entrichteten Vollzugskostenbeitrag nach Vorweisen eines entsprechenden Beleges von dem vertragsschliessenden Arbeitnehmerverband einmal jährlich zurück erstattet.

23.8 Die Paritätische Kommission kann - in Berücksichtigung ihrer finanziellen Situation - die Höhe der Vollzugskostenbeiträge gemäss Artikel 23.2 und 23.3 GAV sowie die Höhe der Rückerstattung gemäss Artikel 23.7 GAV im Einvernehmen mit den Vertragsparteien während der Vertragsdauer ändern.

23.9 Die Paritätische Kommission erlässt ein Reglement über den Bezug des Vollzugskostenbeitrages (Anhang 4).

Art. 24	Löhne
Art. 24.1	Mindestlöhne
Art. 24.2	13. Monatslohn
Art. 24.3	Akkordlohnverbot
Art. 24.4	Vergabe von Arbeiten im Unter-Akkord
Art. 24.5	Temporärpersonal
Art. 24.6	Zessionsverbot
Art. 25	Lohn bei Absenzen
Art. 26	Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst
Art. 27	Lohnzuschläge
Art. 28	Spesenvergütung / Auswärtszulagen
Art. 28.1	Auswärtszulagen
Art. 28.2	Werkzeugentschädigung
Art. 29	Lohnzahlung
Art. 30	Verschiedenes

C Normative Bestimmungen

Art. 24 Löhne

24.1 Mindestlöhne

24.1.1 Die Vertragsparteien setzen die vertraglichen Mindestlöhne des GAV fest. Sie beschliessen alljährlich über allfällige Anpassungen der Mindestlöhne gemäss Art. 10 GAV.

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

24.1.3 Die allfälligen Lohnanpassungen sowie die gültigen Mindestlöhne für das folgende Jahr werden jeweils rechtzeitig in einer Zusatzvereinbarung bzw. als Anhang 5 des GAV bekannt gegeben. Diese bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV.

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

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

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

24.1.5 Als gelernte, berufstüchtige Gipser gelten sämtliche Arbeitnehmer, die eine Lehrabschlussprüfung als Gipser bestanden haben und im Besitz des Fähigkeitsausweises sind, oder die eine mindestens fünfjährige Berufstätigkeit im Berufsfeld des Gipser aufweisen und nach Ablauf dieser Zeitdauer das gesamte Tätigkeitsspektrum eines gelernten Gipser in der Anwendung selbständig und vollumfänglich beherrschen.

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

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

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

24.2 13. Monatslohn

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

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

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

24.2.4 Die Paritätische Kommission kann Arbeitgeber, welche keine Gewähr für die ordnungsgemässe Ausrichtung der 13. Monatslohn-Ansprüche bieten, verpflichten die gesamten 13. Monatslohn-Ansprüche der Arbeitnehmer über die Ausgleichskasse (Art. 6 GAV) sicherstellen zu lassen.

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.

24.3.2 Arbeitgeber, welche gegen diese Bestimmung verstossen, werden von der Paritätischen Kommission zu einer Konventionalstrafe (gemäss Art. 17 GAV) verurteilt.

24.3.3 Arbeitnehmer, welche Akkordlohnarbeit annehmen, werden von der Paritätischen Kommission zu einer Konventionalstrafe (gemäss Art. 18 GAV) verurteilt.

24.4 Vergabe von Arbeiten im Unter-Akkord

24.4.1 Die Vergabe von Arbeiten im Unter-Akkord an nicht dem Gesamtarbeitsvertrag angeschlossene Arbeitgeber 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. Als Umgehung gelten insbesondere:

- Der Einsatz eines Temporären während längerer Dauer (max. 3 Monate zulässig);
- Aufwand für Temporärpersonal von mehr als 10 Prozent der Lohnsumme des selbst angestellten Personals;
- Ein Vergütungssatz an das Temporärbüro von weniger als 150 Prozent der Mindestlohnansätze von Art. 24.1 GAV.

24.5.2 Auf schriftliches Gesuch hin kann die Paritätische Kommission in begründeten Ausnahmefällen die Überschreitung obiger Ansätze (Maximaldauer und Prozentanteil an Bruttolohnsummen) bewilligen.

24.6 Zessionsverbot

24.6.1 Den Arbeitnehmern ist jede Abtretung von künftigen Lohn Guthaben untersagt.

Art. 25 Lohn bei Absenzen

In Anwendung von Art. 324a OR haben die Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entschädigung für den bei unumgänglichen Absenzen entstandenen Lohnausfall gemäss nachstehender Regelung.

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

- 1 Tag bei Verheiratung und bei Geburt eines eigenen Kindes;
- 2 Tage beim Tode von Geschwistern und Schwiegereltern des Arbeitnehmers;
- 3 Tage beim Tode von Ehefrau, Kindern und Eltern des Arbeitnehmers;
- mindestens 1/2 Tag für die Teilnahme an militärischer Ausrüstungsinspektion, sofern er am übrigen Halbtage arbeitet, soweit ihm dies möglich ist;
- 1 Tag bei Wohnungswechsel in der Region für den im überjährigen und ungekündigten Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer mit eigenem Haushalt, einmal innerhalb eines Zeitraumes von 3 Jahren.

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

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

Art. 26 Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

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

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

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

26.3 Für die Berechnung des Lohnausfalls sind die effektiv ausgefallene Normalarbeitszeit (gemäss Art. 31) und der Grundlohn zugrunde zu legen. Für Dienstleistungen gemäss Art. 26.1, Ziffer c werden zusätzlich zum Grundlohn der darauf entfallende Ferienanteil und der darauf entfallende Anteil des 13. Monatslohnes berücksichtigt.

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. 324a und Art. 324b 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 der nachstehend umschriebenen Kreise wird eine Mittagzulage von CHF 12.00 bezahlt, sofern nicht der Arbeitgeber für die Verpflegung aufkommt:

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

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

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

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

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

28.2 Werkzeugenschädigung

Gipser, die ihr Werkzeug selbst stellen, erhalten dafür eine Werkzeugenschädigung von 5 Rappen pro Stunde. Zum Werkzeug des Gipsers gehören: Gipserbeil, Hobel, Kelle, Rabitzschere, Rabitzzange, Rabord, Reibscheibe, Richtschnur, Senkblei, Spachtel, Schöpfer, Stuckeisen, Trauffel, Wasserpinsel, 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 auszuhändigen. Im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann die Auszahlung des Lohnes auch bargeldlos erfolgen, jedoch ohne Kostenfolge für den Arbeitnehmer.

29.2 Reklamationen über Lohnzahlungen werden in der Regel ausschliesslich am folgenden Arbeitstag erledigt. Vorschüsse werden einmal im Monat, in runden Beträgen bis zu 80 Prozent des verdienten Lohnes, gewährt. Die Vorschussbegehren sind tags zuvor einzureichen.

29.3 Das von der Zahltagsabrechnung bis zur Lohnzahlung aufgelaufene Lohngut-haben für zwei Arbeitstage gilt als Standgeld. Dieses dient als Sicherheit für Schaden-ersatzansprüche des Arbeitgebers.

Art. 30 Verschiedenes

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

30.2 Die Bestimmungen dieses Vertrages gelten ausnahmslos auch für Arbeit-nehmer, 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 Baselland ist während der ganzen Vertragsdauer ausschliesslich der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag anwendbar. Andere Vereinbarungen über das Gipsergewerbe von Baselland, 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.

30.7 Anspruch auf die im GAV und seinen Zusatzvereinbarungen vorgesehenen Leistungen haben nur diejenigen Arbeitnehmer, welche sich den Vollzugskostenbeitrag gemäss Artikel 23.3 GAV regelmässig bei der Lohnzahlung haben abziehen lassen.

30.8 Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Obligationenrechts, soweit sich in diesem GAV keine Regelung findet.

- Art. 31 Arbeitszeit
- Art. 31.1 Tägliche Arbeitszeit
- Art. 31.2 Massgebliche Jahresarbeitszeit
- Art. 31.3 Bandbreite
- Art. 31.4 Zünipause
- Art. 31.5 Fünftageweche
- Art. 31.6 Kompensation / Zuschläge
- Art. 31.7 Lohnzahlungen
- Art. 31.8 Obligatorische Arbeitsstundenkontrolle
- Art. 32 Ferien
- Art. 33 Feiertage bzw. Frei-Tage (Arbeitsfreie Tage)

Art. 31 Arbeitszeit

31.1 Tägliche Arbeitszeit

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

31.2 Massgebliche Jahresarbeitszeit

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

2002: 2218,5 Stunden pro Jahr (261 x 8,5 Stunden)

2003: 2218,5 Stunden pro Jahr (261 x 8,5 Stunden)

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

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

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

Täglich	monatlich durchschnittlich
8,5 Stunden	184,16 Stunden

31.3 Bandbreite

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

31.4 Zünipause

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

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

31.5 Fünftageweche

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

31.6 Kompensation / Zuschläge

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

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

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

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

31.7 Lohnzahlungen

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

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

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

31.8 Obligatorische Arbeitsstundenkontrolle

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

31.8.2 Teilzeitbeschäftigung

31.8.3 Für Teilzeitbeschäftigte bleiben betriebliche Abmachungen im Rahmen dieser Arbeitszeitregelung vorbehalten.

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 die Ausgleichskasse (Art. 6 GAV) 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 Ferienanspruches sind nach Möglichkeit zwei zusammenhängende Ferienwochen zu gewähren. Der Zeitpunkt von allfälligen Betriebsferien ist mit den Arbeitnehmern rechtzeitig abzusprechen.

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

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

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

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

33.2 Der Arbeitnehmer hat weiter pro Jahr Anspruch auf 4,5 bezahlte, so genannte Feiertagsbrücken (lohnberechtigzte Frei-Tage). Ein Tag davon fällt jeweils fest auf den Fasnachtsmontag, die weiteren 3,5 Frei-Tage werden jährlich durch die Paritätische Kommission bezeichnet.

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.

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

Art. 34	Kinder- und Ausbildungszulagen
Art. 35	Krankengeldversicherung
Art. 36	Unfallversicherung
Art. 37	Lohnfortzahlung bei Todesfall
Art. 38	Berufliche Vorsorge «2. Säule»
Art. 39	Arbeitslosenversicherung
Art. 40	Ärztliche Untersuchung
Art. 41	Überkleider

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 Massgebend ist die von der zuständigen Behörde des Kantons Baselland gemäss § 13 des Kinderzulagengesetzes anerkannte gesamtarbeitsvertragliche Regelung.

34.3 Zur Sicherstellung und zum Ausgleich der Kinder- und Ausbildungszulagen haben sich die Arbeitgeber gemäss Ziffer 2 dieses Artikels der Ausgleichskasse (siehe Art. 6 GAV) 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:

- Versicherungsbeginn am Tage der Anstellung, bei der ersten Arbeitsaufnahme;
- Ausrichtung eines Krankengeldes von 80 Prozent vom 1. bis zum 30. Krankheitstag und ab 31. Krankheitstag 90 Prozent, berechnet auf dem Grundlohn zuzüglich Ferienanspruch gemäss Art. 32 GAV und Anspruch auf einen 13. Monatslohn gemäss Art. 24.2 GAV;
- Bezugsberechtigung während wenigstens 720 Tagen innerhalb 900 aufeinander folgender Tage nach den Bestimmungen des KVG;
- Möglichkeit für den Arbeitnehmer, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung, die Versicherung als Einzelversicherter weiterführen zu können;
- Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Prämien zu entrichten, wobei sich der Arbeitnehmer daran mit 1,0 Prozent, jedoch höchstens zur Hälfte der Prämie des für die AHV massgeblichen Lohnes (Lohnabzug), beteiligt.

35.2 Die Paritätische Kommission erlässt für die für den Versicherungsabschluss massgebenden Normen ein Reglement. Dieses Reglement bildet einen integrierenden Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages.

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

Art. 36 Unfallversicherung

36.1 Bei Unfall eines dem GAV unterstellten Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber keine Leistungen zu entrichten, so lange die von der SUVA geschuldeten Versicherungsleistungen 80 Prozent des darauf entfallenden Lohnes decken. Sind die Versicherungs-

leistungen geringer, so hat der Arbeitgeber die Differenz zwischen diesen und 80 Prozent des Lohnes zu entrichten.

36.2 Erleidet der Arbeitnehmer zufolge der SUVA-Karenztage einen Lohnausfall, so hat der Arbeitgeber diesen zu 80 Prozent des nach Art. 15 UVG entgehenden Lohnes zu vergüten.

36.3 Wenn die SUVA bei Verschulden des Versicherten oder bei aussergewöhnlichen Gefahren oder Wagnissen im Sinne von Art. 37 - 39 UVG Leistungen von der Versicherung ausschliesst oder herabsetzt, reduziert sich die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers im gleichen Verhältnis. Diese Regelung gilt auch für Löhne, die das SUVA-Maximum übersteigen und für die Entschädigung der SUVA-Karenztage.

36.4 Die Prämien für die Berufsunfallversicherung bezahlt der Arbeitgeber, diejenigen für die Nichtberufsunfallversicherung der Arbeitnehmer.

36.5 Damit ist die Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 324a und Art. 324b OR abgegolten.

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:

- bei Entrichtung der Prämien durch den Arbeitgeber allein die gesamte Leistung;
- 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 GAV) 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 Ärztliche Untersuchung

Für die Berufs- und Hilfsarbeiter soll alle 2 - 3 Jahre eine Gesundheitsschutz-Untersuchung durchgeführt werden.

Art. 41 Überkleider

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

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

- Art. 42 Kündigung / Kündigungsschutz
- Art. 43 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber
- Art. 44 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmer
- Art. 45 Missbräuchliche Kündigung
- Art. 46 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses
- Art. 47 Abgangschädigung
- Art. 48 Unverzichtbarkeit

Art. 42 Kündigung / Kündigungsschutz

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

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

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

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

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

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

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

Art. 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 GAV, nicht kündigen:

43.1.1 während der Arbeitnehmer schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, Zivildienst, militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet sowie, sofern die Dienstleistungen mehr als elf 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 Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

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 GAV 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 GAV 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 der Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtigt 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 beeinträchtigt 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, Zivildienst, militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;

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 Abgangsentschädigung

47.1 Endet das Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat der Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung von zwei bis acht Monatslöhnen nach Bestimmungen von Art. 339b und Art. 339c OR auszurichten.

47.2 Die Entschädigung gemäss Absatz 1 wird nicht geschuldet, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund gekündigt oder vom Arbeitgeber aus wichtigen Gründen fristlos aufgelöst wird oder wenn der Arbeitgeber durch die Leistung der Entschädigung in eine Notlage versetzt würde.

47.3 Der Arbeitgeber hat insoweit keine Abgangsentschädigung zu leisten, als eine Personalfürsorgeeinrichtung künftige Vorsorgeleistungen zu erbringen hat, welche die vom Arbeitnehmer geleisteten Beiträge, bei Spareinrichtungen samt Zins, übersteigen unter Abzug der Aufwendungen zur Deckung eines Risikos für die Dauer des Arbeitsverhältnisses.

47.4 Der Arbeitgeber hat auch insoweit keine Entschädigung zu leisten, als er dem Arbeitnehmer künftige Vorsorgeleistungen verbindlich zusichert oder durch einen Dritten zusichern lässt (Art. 339d OR).

47.5 Die Vertragsparteien können eine empfehlende Anspruchstabelle festlegen.

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
Art. 50 Schwarzarbeit

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. 321e 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 GAV ausgefällt.

50.4 Es ist den Arbeitgebern untersagt, Schwarzarbeit zu tolerieren, zu begünstigen oder das Material hierzu zu liefern. Bei Verstössen werden Konventionalstrafen gemäss Art. 17 GAV ausgefällt.

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.

Anhang 1
Protokollvereinbarung per 1. April 2002

Anhang 2
Protokollvereinbarung betreffend Lehrlinge

Anhang 3
Reglement der Paritätischen Kommission (PK)

Anhang 4
Reglement Vollzugskostenbeiträge

Anhang 5
Lohnvereinbarung per 1. April 2003

Unterschriften der Vertragsparteien

Anhang 6
Anschlussvertrag zum GAV

D Anhänge

Anhang 1

Protokollvereinbarung
zu dem auf den 1. April 2002 abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrag für das
Gipsergewerbe im Kanton Baselland.

Die Vertragsparteien schliessen hiermit folgende Protokollvereinbarung ab, welche integrierender Bestandteil des GAV für das Gipsergewerbe Baselland ist.

Art. 1 Ausgleichskasse (Art. 6 GAV)

1.1 Die Ausgleichskasse besorgt im Auftrage der Paritätischen Kommission treuhänderisch das Inkasso für den Vollzugskostenbeitrag gemäss Art. 23 GAV. Sie leitet diese Beiträge, nach Abzug der Bezugs- und Verwaltungskosten, in periodischen Akonto-Zahlungen an die Paritätische Kommission weiter. Einzelheiten werden in einer gegenseitigen Vereinbarung zwischen der Ausgleichskasse und der Paritätischen Kommission geregelt.

1.2 Für die Abwicklung der übrigen Leistungen gemäss Art. 6 GAV handelt die Ausgleichskasse in eigener Kompetenz gemäss ihrem Kassenreglement. Sie erfasst die Verbands- und Anschlussvertragsfirmen und unterstellt diese mittels Kassenverfügung der entsprechenden Kassenabteilung. Sie hört vorgängig von wichtigen Entscheidungen des vertragschliessenden Arbeitgeberverband und gegebenenfalls die Paritätische Kommission an. Die Vertragsparteien sowie die am GAV beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf das Kassenvermögen.

1.3 Die notwendigen Mittel zur Ausrichtung dieser Leistungen, zur Deckung der Verwaltungskosten und eventueller weiterer Kosten oder Abgaben werden durch Arbeitgeberbeiträge (bzw. bei der Beruflichen Vorsorge durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge) erhoben, die von der Ausgleichskasse in einem Prozentsatz der massgebenden AHV-pflichtigen Lohnsumme festgesetzt werden.

1.4 Die Ausgleichskasse kann die Ausrichtung von Leistungen an die Arbeitnehmer an ihr angeschlossene Arbeitgeber übertragen. Die Ausgleichskasse übernimmt in diesem Fall treuhänderisch die Kontrolle für die vertragskonforme Ausrichtung der Leistungen an die Arbeitnehmer.

1.5 Eventuelle im Ausgleichsverfahren erzielte Einnahmenüberschüsse (inbegriffen nicht bezogene, verjährte Ansprüche von Arbeitnehmern) der auf Kosten der Arbeitgeber erbrachten Leistungen gelangen in den Ausgleichsfonds der Ausgleichskasse. Diese verfügt darüber im Rahmen ihres Kassenreglementes.

1.6 Zur Milderung von sozialen Härtefällen, welche nicht durch Kassenpflichtleistungen abgedeckt sind, eröffnet die Ausgleichskasse einen Dispositionsfonds zur Verfügung der Paritätischen Kommission. Dieser Fonds soll aus verjährten Feriengeldern im Gipsergewerbe von Baselland gespiesen werden. Die Paritätische Kommission erlässt dafür ein besonderes Reglement.

Art. 2 Reglemente

Beim Erlass der einzelnen Reglemente sind die von den Verhandlungsdelegationen anlässlich der Vertragsverhandlungen aufgestellten Grundsätze und Richtlinien zu beachten.

Art. 3 Arbeitszeit

Die Paritätische Kommission kann besondere Bestimmungen für das Vorholen von Freitagen vor und nach Feiertagen aufstellen.

Art. 4 Anspruchsvoraussetzungen für 13. Monatslohn

4.1 Als Bemessungsperiode für die Erfüllung der Voraussetzungen zum Anspruch auf den 13. Monatslohn gilt das laufende Kalenderjahr.

4.2 Als Bemessungsperiode für die Auszahlung des 13. Monatslohnes gilt die Zeit von jeweils 1. November des Vorjahres bis 31. Oktober des laufenden Jahres.

Art. 5 Feriengeld

Das Feriengeld wird in ganzen Ferien-Arbeitstagen (fünf Arbeitstage pro Woche), auf der Basis des zuletzt massgebenden Grundlohnes berechnet. Tagesbruchteile gelangen nicht zur Auszahlung.

Art. 6 Entschädigung bei Militär- und Zivildienst

In Ergänzung zu Art. 26 GAV wird folgendes vereinbart:

Werden dem Arbeitnehmer auf den Leistungen der Erwerbsersatzordnung (EO) und der Ausgleichskasse aus administrativen Gründen Beiträge der AHV/IV/EO/ALV und SUVA abgezogen, sind ihm diese nicht zurückzuerstatten, denn die Entschädigungen gemäss Art. 26.1 GAV gelten als um diese AHV/IV/EO/ALV/SUVA-Beiträge gekürzt.

Art. 7 Krankenversicherung

Mit Bezug auf die Krankenversicherung gemäss Art. 35 GAV gilt folgendes als vereinbart:

Die Vertragsparteien des GAV prüfen die Möglichkeit der Einführung einer umfassenden Taggeld-, Krankenpflege- und Spitalversicherung, unter Berücksichtigung der Verhältnisse im Gipsergewerbe Baselland.

Art. 8 Arbeitslosenversicherung

Die Vertragsparteien empfehlen den am GAV partizipierenden Arbeitgebern und Arbeitnehmern folgendes Vorgehen: Die AHV-Ausgleichskassen sind für den Beitragsbezug zuständig. Die bisherigen Arbeitslosenversicherungskassen bleiben für die Ausrichtung von Taggeldern verantwortlich. Als empfohlene Zahlstellen der Arbeitslosenversicherung sowie als Arbeitsvermittlungsinstanzen gelten die bereits bestehenden oder die von dem am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Arbeitnehmerorganisationen bezeichneten Geschäftsstellen.

Art. 9 Berufliche Aus- und Weiterbildung

Die Arbeitgeber sind gehalten, die berufliche Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und Bedürfnisse zu fördern, die hierfür erforderliche Zeit zur Verfügung zu stellen, unter Berücksichtigung der Möglichkeiten einer Finanzierung der Lohnausfälle im Rahmen von Leistungen der Paritätischen Kommission (Art. 23 GAV).

Art. 10 Behandlung weiterer Fragen

10.1 Die Vertragsparteien erklären sich bereit, die nachstehenden Fragen während der Vertragsdauer zu diskutieren und eine Lösung anzustreben:

- Fragen des Arbeitnehmerschutzes (Arbeitssicherheit, Gesundheit der Arbeitnehmer);
- Fragen der beruflichen Vorsorge (weitere Vereinbarungen);
- Fragen der Prämienbeteiligung der Arbeitnehmer bei der Krankenversicherung und Einführung von Karenztagen;
- Fragen der Spesenvergütung und Auswärtszulagen;
- Fragen der Neudefinition der Lohnkategorien.

Anhang 2

Protokollvereinbarung betreffend Lehrlinge

Die Vertragsparteien schliessen hiermit folgende Protokollvereinbarung ab, welche integrierender Bestandteil des GAV für das Gipsergewerbe Baselland ist.

1. Die Lehrverhältnisse werden gemäss Berufsbildungsgesetz durch den Lehrvertrag geordnet.
2. Der vertragsschliessende Arbeitgeberverband verpflichtet sich schuldrechtlich gegenüber dem Arbeitnehmerverband, jährliche Richtlinien zu Händen der Lehrmeister und des Kantonalen Amtes für Berufsbildung und Berufsberatung über folgende Gegenstände herauszugeben:
 - Lehrlingslöhne;
 - Zulagen;
 - Krankentaggeldversicherung.
3. Dem Lehrling ist es überdies untersagt, während der Freizeit Berufsarbeiten für Dritte auszuführen (Schwarzarbeit).
4. Den Lehrmeistern wird empfohlen, ihre Lehrlinge nach erfolgreichem Lehrabschluss noch eine angemessene Zeit weiter zu beschäftigen.
5. Der vertragsschliessende Arbeitgeberverband verpflichtet sich schuldrechtlich gegenüber dem Arbeitnehmerverband, dass für die Lehrlinge der Vollzugskostenbeitrag gemäss Art. 23.4 GAV gesamthaft an die Paritätische Kommission entrichtet wird.

Anhang 3

Reglement der Paritätischen Kommission (PK)

Art. 1 Ziele der Paritätischen Kommission

1.1 Die Gesamtarbeitsvertragsparteien des Gipsergewerbes im Kanton Baselland (Gipsermeisterverband Baselland, GBI Sektion Nordwestschweiz und Gewerkschaft Syna) errichten unter der Bezeichnung «Paritätische Kommission für das Gipsergewerbe Baselland» (PK) einen Verein im Sinne von Art. 60 ff ZGB sowie Art. 357 Abs. 3 OR mit Sitz im Haus der Wirtschaft in Liestal.

1.2 Die PK will:

- a) die in Art. 9 des GAV genannten Aufgaben erfüllen;
- b) den Vollzug der Vollzugskostenbeiträge sicherstellen, d.h. Einzug, Vollzug, Verwaltung und Aufsicht der Vollzugskostenbeiträge.

Art. 2 Aufgaben

2.1 Die PK überwacht die Durchführung des GAV sowie das Einhalten der Anhänge und der Zusatzvereinbarungen. Die Aufgaben sind in Art. 13 des GAV umschrieben.

Art. 3 Parität

3.1 Als Mitglied der PK können nur Vertreter der am GAV beteiligten Vertragsparteien gewählt werden. Die Wahl erfolgt durch die zuständigen Organe der unterzeichneten Verbände. Die Amtsdauer der PK-Mitglieder wird nach den jeweiligen Statuten der Vertragsparteien bestimmt.

3.2 Die Mitglieder delegieren je 3 Arbeitgebervertreter (Gipsermeisterverband Baselland) und 3 Arbeitnehmervertreter (2 GBI Sektion Nordwestschweiz, 1 Gewerkschaft Syna) in die PK.

3.3 Die Vertragsparteien sorgen für die dauernde und uneingeschränkte Funktionsfähigkeit der PK.

3.4 Bei Bedarf und in gegenseitigem Einvernehmen können weitere Delegierte der Vertragsparteien mit beratender Stimme zu den Sitzungen eingeladen werden.

3.5 Bei Bedarf können externe Fachberater beigezogen werden, die ausserhalb der Vertragsparteien stehen.

3.6 Die Paritätische Kommission ist die Mitgliederversammlung und konstituiert sich selbst. Das Präsidium der PK wechselt periodisch zwischen einem Arbeitgeber- und einem Arbeitnehmervertreter.

3.7 Die PK wird einberufen, so oft es die Geschäfte erfordern, in der Regel mindestens zweimal im Jahr. Sie muss einberufen werden, wenn 3 Vertreter es verlangen. Die Einladungen sind jedem Vertreter, in der Regel 10 Tage vor der Sitzung, unter Angabe der Traktanden, schriftlich zuzustellen. In dringenden Fällen kann die sofortige Einberufung der PK erfolgen.

3.8 In dringenden Fällen können Massnahmen der gemeinsamen Durchführung vom Präsidenten in Verbindung mit einem Vertreter der anderen vertragsschliessenden Partei sofort verfügt und der Geschäftsstelle in Auftrag gegeben werden, unter gleichzeitiger Einberufung einer PK-Sitzung.

3.9 Die PK ist beschlussfähig, wenn mindestens je 2 Vertreter der Arbeitgeber- sowie der Arbeitnehmerseite anwesend sind. Die Beschlüsse werden mit Zweidrittelmehrheit gefasst.

3.10 Über die Sitzung der PK führt die Geschäftsstelle ein Protokoll.

3.11 Die Mitglieder, deren Vertreter, Berater und Beauftragte der Geschäftsstelle haben über alle Verhältnisse über Firmen und Personen, die ihnen durch die Tätigkeit in der PK zur Kenntnis gelangen, Stillschweigen zu bewahren.

Art. 4 Organisation

4.1 Die PK konstituiert sich selber.

4.2 Der Vorsitz wechselt periodisch zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern.

4.3 Die PK trifft sich in der Regel jährlich zu zwei ordentlichen Sitzungen. Jede Vertragspartei ist berechtigt, eine Sitzung anzubegehren.

4.4 Die PK ist beschlussfähig, wenn arbeitgeber- und arbeitnehmerseits je zwei Vertreter (PK-Mitglieder) anwesend sind.

Art. 5 Geschäftsführung

5.1 Die Geschäftsführung der PK wird der Wirtschaftskammer Baselland übertragen. Sie führt die Geschäftsstelle und bezeichnet den verantwortlichen Geschäftsführer. Bei entsprechendem Bedarf können der Direktor sowie der Rechtskonsulent der Wirtschaftskammer beigezogen werden. Die Geschäftsstelle besorgt alle anfallenden Geschäfte, die der Betrieb normalerweise mit sich bringt.

5.2 Die Einladungsfrist für PK-Sitzungen beträgt in der Regel 10 Tage.

5.3 Die Protokollführung besorgt die Geschäftsstelle. Diese Aufgabe kann einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter der Geschäftsstelle übertragen werden.

5.4 Zuschriften zuhanden der PK sind zu adressieren an die Paritätische Kommission für das Gipsergewerbe Baselland, Haus der Wirtschaft, Altmarktstrasse 96, 4410 Liestal.

5.5 Zuschriften, welche Geschäfte der PK betreffen und die an eine Vertragspartei eingereicht werden, sind von dieser unverzüglich an die Geschäftsstelle der PK zu senden.

Art. 6 Finanzierung

6.1 Sämtliche Kosten, die aus der PK-Tätigkeit entstehen, werden durch die Einnahmen der Vollzugskostenbeiträge gedeckt.

6.2 Die Geschäftsstelle der PK besorgt das Rechnungswesen. Für die jährliche Rechnungsabnahme ist die PK zuständig.

6.3 Die Spesenregelung für die PK-Mitglieder sowie für beigezogene Personen wird von der PK bestimmt.

Art. 7 Vertragsverletzungen

Bei Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages stützt sich die PK auf Art. 16, 17 und 18 des GAV.

Art. 8 Schiedsgericht

8.1 Entscheide der PK können nach den Regeln von Art. 13.6 GAV an das Vertragliche Schiedsgericht weiter gezogen werden.

Art. 9 Verfügte Nachzahlungen

9.1 Die vertragsschliessenden Verbände sind als Solidargläubiger anspruchsberechtigt auf Nachzahlungen und Bussengelder, die von der zuständigen PK oder vom Vertraglichen Schiedsgericht verfügt worden sind.

9.2 Die PK bevollmächtigt die Geschäftsstelle der PK zum Inkasso. Diese ist für die ordnungsgemässe Weiterleitung der eingegangenen Zahlungen an die Anspruchsberechtigten verantwortlich.

Art. 10 Haftung

10.1 Der Verein haftet ausschliesslich mit dem Vereinsvermögen der PK.

Art. 11 Auflösung

11.1 Die vertragsschliessenden Verbände können den Verein «Paritätische Kommission» auflösen, wenn der GAV mehr als 12 Monate ausser Kraft ist.

11.2 Über die Verwendung des Vereinsvermögens entscheidet die Mitgliederversammlung. Bei Nichteinigung entscheidet das Schiedsgericht gemäss Art. 14 GAV endgültig.

Dieser Anhang bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV.

Anhang 4

Reglement Vollzugskostenbeiträge

Art. 1 Grundsatz

1.1 Dieses Reglement regelt das Inkasso und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge gemäss Art. 23 GAV.

Art. 2 Beitragsquittungen

2.1 Der Arbeitgeber händigt den vertragsunterstellten Arbeitnehmern am Ende des Jahres oder bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Quittung aus über die vom Arbeitnehmer geleisteten Beiträge während des Kalenderjahres.

2.2 Quittungsformulare können bei der PK-Geschäftsstelle bezogen werden. Es werden auch Computerquittungen akzeptiert, die vom Arbeitgeber unterzeichnet sind.

Art. 3 Beitrags-Rückerstattung

3.1 Arbeitnehmer, die Mitglied einer vertragsschliessenden Arbeitnehmerpartei sind, erhalten gegen Vorweisen der Quittung - unter Berücksichtigung von Art. 23.7 GAV - die abgezogenen Vollzugskostenbeiträge von dieser wieder zurück erstattet.

3.2 Solche Quittungen müssen bis Ende des darauffolgenden Jahres vorgewiesen werden. Spätere Vorweisungen bedürfen einer schriftlichen Begründung.

3.3 Die vertragsschliessenden Arbeitnehmerparteien rechnen die von ihr ausbezahlten Vollzugskostenbeiträge mit der Paritätischen Kommission respektive mit dem von dieser beauftragen Inkassoorgan ab.

Art. 4 Verwendung der Vollzugskostenbeiträge

4.1 Von den Bruttoeinnahmen der PK werden die Kosten der Geschäftsführung der PK sowie die Aufwendungen für den Vollzug des GAV bezahlt.

4.2 Die verbleibenden Mittel sind zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und für Massnahmen in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu verwenden.

4.3 Die Paritätische Kommission erstellt jährlich ein Budget.

4.4 Die Jahresrechnung der PK wird jährlich von einer unabhängigen Revisionsstelle geprüft.

Art. 5 Durchführungsorgane

5.1 Der Beitragseinzug erfolgt durch die Geschäftsstelle der PK respektive dem von der PK beauftragten Inkassoorgan (Art. 6 GAV).

5.2 Der PK werden in bezug auf die Vollzugskostenbeiträge unter anderem folgende Aufgaben übertragen:

- a) sie nimmt vom Revisionsbericht Kenntnis und genehmigt die Jahresrechnung
- b) sie ordnet Arbeitgeberkontrollen an

5.3 Die PK wählt eine unabhängige Revisionsstelle. Ihr obliegen folgende Aufgaben:

- a) Kontrolle der Jahresrechnung
- b) Überprüfung der korrekten Handhabung der Vollzugskostenbestimmungen
- c) Erstellung eines Revisionsstellenberichtes zu Handen der PK

Art. 6 Durchsetzung der Beitragspflicht

6.1 Die PK-Geschäftsstelle setzt in Zusammenarbeit mit dem von der PK beauftragten Inkassoorgan die Beitragspflicht gemäss Art. 23 GAV konsequent durch. Bei Schwierigkeiten, welche sich bei der Ausübung dieses Auftrages ergeben, entscheidet die PK aufgrund eines ihr von der PK-Geschäftsstelle zu unterbreitenden Antrages.

Art. 7 Schiedsgericht

7.1 Ergeben sich aus der Anwendung dieses Reglementes Differenzen, so sind diese der PK zum Entscheid zu unterbreiten.

Dieser Anhang bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV.

Anhang 5

Lohnvereinbarung per 1. April 2003

Die Vertragsparteien des Gesamtarbeitsvertrages für das Gipsergewerbe Baselland schliessen hiermit folgende Zusatzvereinbarung ab:

1. Generelle Lohnanpassung

Die effektiven Löhne der dem GAV unterstellten, voll leistungsfähigen Arbeitnehmer werden mit Wirkung ab 1. April 2003 generell wie folgt erhöht:

a) für Arbeitnehmende im Stundenlohn

– für gelernte, berufstüchtige Gipser	25 Rappen pro Stunde
– für Hilfsarbeiter nach vollendetem 19. Altersjahr	20 Rappen pro Stunde
– für Hilfsarbeiter vom 17. bis 19. Altersjahr	20 Rappen pro Stunde

b) für Arbeitnehmende im Monatslohn

– für gelernte, berufstüchtige Gipser	CHF 46.00 pro Monat
– für Hilfsarbeiter nach vollendetem 19. Altersjahr	CHF 37.00 pro Monat
– für Hilfsarbeiter vom 17. bis 19. Altersjahr	CHF 37.00 pro Monat

2. Bereits gewährte Lohnerhöhungen

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2003 ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach Art. 1 vorstehend anrechnen.

3. Mindestlöhne

Der Mindeststundenlohn beträgt im ganzen Vertragsgebiet ab 1. April 2003:

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

Die Baustellenzulage von 30 Rappen ist in diesen Ansätzen inbegriffen.

4. Indexausgleich

Mit der Lohnanpassung gemäss Art. 1 gilt der schweizerische Landesindex der Konsumentenpreise mit dem Stand vom 31. März 2003 als ausgeglichen.

5. Inkrafttreten der Vereinbarung

Die vorliegende Zusatzvereinbarung bildet einen integrierenden Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages für das Gipsergewerbe im Kanton Baselland, gültig ab 1. April 2002. Sie tritt rückwirkend auf den 1. April 2003 in Kraft.

Unterschriften der Vertragsparteien

- für den Gesamtarbeitsvertrag Baselland
- für die Protokollvereinbarung per 1. April 2002 (Anhang 1)
- für die Protokollvereinbarung betreffend Lehrlinge (Anhang 2)
- für das Reglement der Paritätischen Kommission (PK), (Anhang 3)
- für das Reglement Vollzugskostenbeiträge (Anhang 4)
- für die Lohnvereinbarung per 1. April 2003 (Anhang 5)

Basel, Liestal und Zürich, 1. April 2002

Die Vertragsparteien:

Für den Gipsermeisterverband Baselland

Der Präsident:
Christoph Gaugler

Der Sekretär:
Markus Meier

Für die Gewerkschaft Bau und Industrie GBI

Der Präsident:
Vasco Pedrina

Der Zentralsekretär:
Albert Germann

Für die Gruppe Gipser Baselland und Umgebung

Siegfried Kohlmann

Andreas Giger

Für die Gewerkschaft Syna

Der Zentralsekretär:
Peter Scola

Der Regionalsekretär:
Franz Renggli

Eingesehen: Kantonales Einigungsamt Baselland

Die Präsidentin:
lic.iur. Franziska Preiswerk

Der Aktuar:
Dr. Dieter Eglin

Anhang 6

Anschlussvertrag zum GAV

(Vertragsunterzeichnung für nicht dem Gipsermeister-Verband Baselland angeschlossene Arbeitgeber, gemäss Art. 7.1 und 7.2 GAV)

Die unterzeichnete Firma

Name: _____
Art des Unternehmens: _____
Sitz der Firma (Ort): _____
Strasse und Nummer: _____

bestätigt hiermit, ein Exemplar des vorstehenden Gesamtarbeitsvertrages, inklusive den eventuell seither erschienenen Nachträgen, erhalten zu haben und erklärt, diesen GAV in allen seinen Bestimmungen während der ganzen Vertragsdauer für sich als verbindlich zu anerkennen.

Die Anschlussklärung gilt insbesondere auch für alle gemäss Art. 22 GAV mitgeteilten Beschlüsse der Vertragsinstanzen und alle weiteren, auf den GAV Bezug nehmenden mitgeteilten Vereinbarungen der Vertragsparteien. Die unterzeichnete Firma ist bei der Unterzeichnung des Anschlussvertrages auf die besondere Beachtung der folgenden GAV-Artikel hingewiesen worden: Ausgleichskasse (Art. 6), Verpflichtung der Arbeitnehmer auf den GAV (Art. 7.3), Vertragliches Schiedsgericht (Art. 14 und 15), Kautionsleistung (Art. 20), Vertragserneuerung (Art. 21), Vollzugskostenbeitrag (Art. 23). Über alle Differenzen, welche sich aus der Auslegung oder Anwendung dieses Anschlussvertrages ergeben und welche an direkten Verhandlungen zwischen den Parteien nicht bereinigt werden können, unterzieht sich die Firma dem Entscheid der Paritätischen Kommission. Der Entscheid der Paritätischen Kommission kann innert zehn Tagen an **das Vertragliche Schiedsgericht (Art. 14 GAV), welches hiermit ausdrücklich unter Ausschluss des ordentlichen Rechtsweges als Schiedsgericht anerkannt wird,** weitergezogen werden. Dieses entscheidet endgültig.

Mit der Unterzeichnung des vorliegenden Anschlussvertrages wird keine Mitgliedschaft bei einem der vertragsschliessenden Verbände erworben (Koalitionsfreiheit).

Die unterzeichnete Firma hat im _____ gegenüber der AHV folgende
Jahr _____ Jahreslohnsumme
CHF _____

(gemäss beiliegender Kopie der Schlussabrechnung der AHV) abgerechnet.

Ort und Datum: _____ Firmenstempel und rechtsgültige
Unterschrift: _____

Vertretungsberechtigte Person _____ Telefon-Nummer:
bei Rückfragen: _____

Dieser Anschlussvertrag (Seiten 63 und 64) des GAV für das Gipsergewerbe im Kanton Baselland, gültig ab 1. April 2002, wird dem Kantonalen Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA) in Pratteln zuhanden des Kantonalen Einigungsamtes zur Kenntnis gebracht.

Vertragsunterzeichnung für Nichtmitglieder des vertragsschliessenden Arbeitgeberverbandes (Unterzeichnung des Anschlussvertrages)

Firmen, welche die Voraussetzungen der Vertragsfähigkeit gemäss Art. 2 GAV erfüllen, können sich durch Unterzeichnung eines sogenannten Anschlussvertrages unterschriftlich auf den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag verpflichten. Mit der Unterzeichnung des Anschlussvertrages wird keine Mitgliedschaft bei einem der vertragsschliessenden Verbände erworben (Koalitionsfreiheit).

Die entsprechenden Unterlagen können bei folgenden Stellen bezogen werden:

- Paritätische Kommission für das Gipsergewerbe Baselland
Haus der Wirtschaft
Altmarktstrasse 96, 4410 Liestal
Telefon 061 927 64 02
Telefax 061 927 65 50
E-Mail: wirtschaftskammer@kmu.org

- Kantonales Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA)
Bahnhofstrasse 32, 4133 Pratteln
Telefon 061 826 77 77
Telefax 061 826 77 88

Der Beschluss des Kantons Basel-Landschaft betreffend Anerkennung des Gesamtarbeitsvertrages für das Gipsergewerbe im Kanton Baselland, im Sinne von § 13 des Kinderzulagengesetzes, findet auch auf den vorliegenden GAV Anwendung. Dieser GAV wurde vom Kantonalen Einigungsamt Baselland eingesehen (s. Seite 63).
