

Gesamtarbeitsvertrag

Zwischen dem

**Gipsermeisterverband Zürich
und Umgebung**

einerseits

und der

**Gewerkschaft UNIA
Region Zürich-Schaffhausen**

andererseits

wird zur Regelung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse
folgender Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen:

Inhaltsverzeichnis GAV 2017

	Seite
A. Geltungsbereich	
Art. 1. Geltungsbereich	4
B. Schuldrechtliche Bestimmungen	
Art. 2. Einwirkungspflicht und gemeinsame Durchsetzung	6
Art. 3. Paritätische Berufskommission	6
Art. 4. Schlichtung von Streitigkeiten	9
C. Normative Vertragsbestimmungen	
Art. 5. Kündigung	10
Art. 6. Arbeitszeit	10
Art. 7. Minimal- und Durchschnittslöhne	13
Art. 8. Überstunden und Mehr-/Minderstunden	17
Art. 9. Ferien und Feiertagsbrücken	18
Art. 10. Feier- und Ruhetage	19
Art. 11. 13. Monatslohn	20
Art. 12. Akkordarbeit	21
Art. 13. Zulagen (Spesenentschädigung)	23
Art. 14. Überkleider	24
Art. 15. Krankentaggeldversicherung	24
Art. 16. Unfall	27
Art. 17. SUVA – Karenztage	27
Art. 18. Zeugnis bei Krankheit und Unfall	27
Art. 19. Lohnzahlung bei Militär-, Schutz- und Zivildienst	27
Art. 20. Entschädigung für unumgängliche Absenzen	28
Art. 21. Absenzen während der Arbeitszeit	29
Art. 22. Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmers	29
Art. 23. Lohnzahlung	29
Art. 24. Abgangsentschädigung	30
Art. 25. Berufsbeitrag und Vollzugskostenbeitrag (Zügifonds)	30
Art. 26. Magazine und Aufenthaltsräume	30
Art. 27. Arbeitsgeräte	31
Art. 28. Sorgfalts- und Treuepflicht	31
Art. 29. Schwarzarbeit	31
Art. 30. Verkürzte Lehrzeit	31

D. Schlussbestimmungen

Art. 31. Temporärarbeit	33
Art. 32. Frühpensionierung	
Art. 33. Allgemeinverbindlicherklärung	33
Art. 34. Arbeitslosenversicherung	33
Art. 35. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	34
Art. 36. Dauer und Kündigung des Vertrages	35

Anhang

A 1 Zügifonds	27
A 2 AVE-Berufsbeitrag	27
A 3 Formular Einzelarbeitsvertrag (Muster)	29
A 4 Formular Akkordarbeitsvertrag (Muster)	31
A 5 Vertragsunterzeichnung der Einzelvertragspartner	32
A 6 Mindestlöhne	33
A 7 Zulagen	34
A 8 Kautions	35
A 9 Adressen	

A. Geltungsbereich

Art. 1 Geltungsbereich

1.1. Räumlich

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag gilt für das Gebiet der Stadt Zürich.

1.2. Betrieblich

1.2.1. Der GAV gilt für alle Betriebe und Betriebsteile (inkl. Immobilienfirmen mit entsprechenden Abteilungen), Subunternehmer und selbständige Akkordanten, die Arbeitnehmende beschäftigen und die in der Stadt Zürich Gipserarbeiten ausführen oder ausführen lassen, insbesondere gemäss <<Normenpositionen-Katalog CRB für Gipserarbeiten>>. Ausserhalb der Stadt Zürich gilt der Gesamtarbeitsvertrag nur für Betriebe und Betriebsteile, die Mitglied des Gipsermeisterverbands Zürich und Umgebung sind.

1.2.2. Der allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag gilt im Rahmen von Art. 20 des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und für den Personalverleih (AVG) auch für Betriebe oder Betriebsteile des Personalverleihs und deren Arbeitnehmer, die an Betriebe oder Betriebsteile des Gipsergewerbes gemäss Art. 1.2.1. überlassen werden.

1.2.3. Die allgemein verbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmer (EntsG, SR 823.20) sowie Artikel 1 und 2 der zugehörigen Verordnung (EntsV, SR 823.201) gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland bzw. ausserhalb des in Art. 1.1. umschriebenen räumlichen Geltungsbereiches, sowie ihren Arbeitnehmern, sofern sie die Voraussetzungen nach Art. 1.2. bis 1.5. erfüllen und im Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages Arbeiten ausführen oder ausführen lassen.

1.3. Beruflich

Zum Gipsergewerbe gehören die Berufe: Gipser, Verputzer, Stukkateur, Grundeur, Trockenbauer (Leichtbausysteme), Fassadenisoleur.

Zu den Berufsarbeiten des Gipsers gehören: Wand-, Decken- und Bodenkonstruktionen, Verkleidungen, Wand- und Deckenisolationen aller Art, Innen- und Aussenputze und Stukkaturen, Sanieren von Bauten und Schützen von Bauteilen sowie Werkstücken gegen physikalische und chemische Einflüsse und gefährliche Werkstoffe.

1.4. Persönlicher Geltungsbereich

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für sämtliche ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen inklusive den Lehrlingen (nachfolgend Arbeitgeber und Arbeitnehmer genannt) der in Art. 1.2 und 1.3 aufgeführten Betriebe und Betriebsteile.

1.5. Nicht unterstellte ArbeitnehmerInnen

Die Familienangehörigen der Betriebsinhaber gem. Art. 4 Abs.1 ArG

Das kaufmännische Personal

Die Berufsangehörigen in höherer leitender Stellung

Die Berufschauffeuere

Praktikanten: Anstellungsverhältnisse von Praktikanten beinhalten einen Ausbildungscharakter und sind beschränkt auf die Dauer eines Jahres. Die Genehmigung wird von der Paritätischen Berufskommission erteilt.

1.6. Akkordanten

Akkordanten nehmen die Stellung eines Arbeitnehmers ein und unterstehen ebenfalls dem Gesamtarbeitsvertrag.

B. Schuldrechte Bestimmungen

Art. 2 Einwirkungspflicht und gemeinsame Durchsetzung

2.1. Einwirkungspflicht

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

2.2. Gemeinsame Durchsetzung

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

2.3. Delegation an die Paritätische Berufskommission, Vereinsrecht

Die gemeinsame Durchsetzung (Vollzug) der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen obliegt grundsätzlich der von den Gesamtarbeitsvertragsparteien eingesetzten Paritätischen Berufskommission. Auf das Verhältnis der Gesamtarbeitsvertragsparteien (Art. 357 b Abs. 3 OR) ist das Vereinsrecht gemäss Art. 60 ff ZGB anwendbar.

Art. 3 Paritätische Berufskommission

3.1. Grundsatz

Die vertragsschliessenden Verbände bestellen eine paritätische Berufskommission. Die Organisation, das Verfahren, die Aufgaben und Kompetenzen der paritätischen Berufskommission sind in einem Vereinsstatut samt einem Ausführungsreglement festgelegt, welche einen integrierenden Bestandteil dieses Gesamtarbeitsvertrages bilden. Insbesondere gelten aber die nachfolgenden Bestimmungen:

3.2. Zusammensetzung und Beschlussfassung

Die paritätische Berufskommission besteht aus je zwei Vertretern des Arbeitgeber- und des Arbeitnehmerverbandes. Zudem nominieren die Verbände je einen Ersatzmann. Die PBK fasst ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der Stimmen. Ein Beschluss ist nur dann verbindlich gefasst, wenn mindestens ein Arbeitgeber- und ein Arbeitnehmervertreter diesem Beschluss ihre Zustimmung geben.

3.3. Kompetenzen der Paritätischen Berufskommission

Die PBK entscheidet in allen Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern einerseits und ihren Arbeitnehmern andererseits über Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Sie hat im Besonderen folgende Aufgaben und Kompetenzen gemäss Art. 357b Abs 1 OR:

1. Die Durchsetzung des Anspruches auf Feststellung (lit. a);
2. Die Kontrolle in den Betrieben und auf den Arbeitsstellen über die Einhaltung der normativen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (inklusive Einhaltung des Verbotes bezüglich Schwarzarbeit und/oder des Akkordverbotes ausserhalb der Stadt Zürich);
3. Die zu kontrollierenden Arbeitgebenden haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen auf erste Aufforderung hin innert 15 Tagen vollumfänglich vorzulegen und in geeigneter Form auszuhändigen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen, Arbeitsrapporte, Buchhaltung usw.
4. Kosten, die daraus entstehen, weil die ordnungsgemässe und insbesondere termingerechte Durchführung der Kontrolle vereitelt wird, werden in jedem Falle in Rechnung gestellt.
5. Die Ausfällung und den Einzug von Konventionalstrafen sowie die Überwälzung angefallener Kontroll- und Verfahrenskosten.
6. Die PBK behält sich vor, die betroffenen Mitarbeiter zu gegebener Zeit über ihre Ansprüche zu informieren, sollte der Nachweis der Nachzahlungen nicht erbracht werden.
7. Die Durchsetzung des Anspruches auf den Berufsbeitrag und den Vollzugskostenbeitrag.

3.4 *Konventionalstrafen*

Die PBK kann Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe bis maximal 100% der vorenthaltenen Leistungen belegen, diese ist innert Monatsfrist seit Zustellung des Entscheides zu überweisen.

- a) Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden.
- b) Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:
 1. Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen sowie der nicht eingehaltenen gesamtarbeitsvertraglichen Löhne;

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

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

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

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

2. Bei Arbeitnehmern, die gegen das Akkord- und/oder Schwarzarbeitsverbot verstossen, bemisst sich die Konventionalstrafe nach dem Verschulden sowie nach dem Umfang der ausgeführten Arbeiten, sie beträgt für jede Widerhandlung (pro Arbeitsstelle) jedoch höchstens je 25'000.—.

3. In leichten Fällen kann die PBK einen Verweis erteilen und von einer Konventionalstrafe absehen.

4. Allfällige individuelle Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers gegenüber dem Akkord- und/oder Schwarzarbeit leistenden Arbeitnehmer bleiben vorbehalten.

3.5. *Kontrollkosten*

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

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

3.6. *Verfahrenskosten*

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

Art. 4 Schlichtung von Streitigkeiten

4.1. *Grundsatz*

Ergeben sich über die Auslegung des Gesamtarbeitsvertrages Meinungsverschiedenheiten irgendwelcher Art zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, muss zuerst versucht werden, das Problem im Betrieb zu lösen. Wenn dies nicht möglich ist, so ist die paritätische Berufskommission anzugehen. Die ordentlichen Gerichte sind erst in letzter Instanz einzuschalten.

4.2. *Schiedsinstanz*

Bei Streitigkeiten zwischen den vertragsschliessenden Verbänden, die die Auslegung dieses Vertrages zum Gegenstand haben, kann das Einigungsamt als Schiedsinstanz angegangen werden, sofern beide Verbände einverstanden sind.

C. Normative Vertragsbestimmungen

Art. 5 Kündigung

5.1. Probezeit – Fristen

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

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

5.2. Termine

Im unterjährigen Arbeitsverhältnis ab dritter Woche hat die Kündigung auf Ende einer Woche zu erfolgen. Ab dem zweiten Dienstjahr hat die Kündigung auf das Ende eines Kalendermonats zu erfolgen.

5.3. Nichteinhalten der Kündigungsfrist im unterjährigen Arbeitsverhältnis

Wird vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer im unterjährigen Arbeitsverhältnis die Kündigungsfrist nicht eingehalten, so fällt der Fehlbare in eine Konventionalstrafe (in Höhe eines Tagesverdienstes). Die gerichtliche Geltendmachung eines höheren Schadens bleibt vorbehalten.

5.4. Kündigungsschutz bei Krankheit und Unfall

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen, solange dem Arbeitnehmer Taggeldleistungen einer Krankentaggeldversicherung oder der Unfallversicherung zustehen; vorbehalten bleibt die Kündigung aus wichtigen Gründen. In den übrigen Fällen von Arbeitsverhinderungen gelten die Kündigungsschutzbestimmungen des Art. 336 c OR.

Art. 6 Arbeitszeit

6.1. Durchschnittliche Arbeitszeit

6.1.1. Durchschnittliche Arbeitszeit

Als Arbeitstage gelten alle Werktage von Montag bis Freitag (Fünftagewoche). Die tägliche durchschnittliche Arbeitszeit von Montag bis Freitag beträgt im Jahresdurchschnitt: 8 Stunden pro Tag.

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

Die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit beträgt immer 174 Stunden.

6.1.2. Jahres-Brutto-Sollstunden

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

6.2. *Berechnungsgrundlagen*

6.2.1 *Jahres-Netto-Soll-Stunden*

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

6.2.2. *Absenzen*

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

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

6.2.3. *Fehlstunden*

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

6.2.4. *Effektiv geleistete Jahres-Sollstunden*

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

6.3 Unabdingbare Kriterien für die Festsetzung der Arbeitszeiten

6.3.1. *Tägliche Höchstarbeitszeit*

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

6.3.2. *Tägliche Mindestarbeitszeit*

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

6.3.3. *Tägliche Normalarbeitszeit*

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

6.3.4. 5, bzw. 4.5 oder 4 Tagewoche

Für den gesamten Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages gilt normalerweise

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

6.3.5. *Ausnahmen in Bezug auf die Arbeitszeit*

Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Arbeit ausserhalb der Tagesarbeitszeit ist nur mit der vorgängigen Bewilligung der Paritätischen Berufskommission zulässig, die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes werden dadurch nicht aufgehoben.

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

Die genauen Bestimmungen zur Einholung einer Bewilligung beziehungsweise zur Erstattung einer Meldung werden in einem speziellen Merkblatt der Paritätischen Berufskommission festgehalten, sie sind für alle dem GAV unterstellten Betriebe und Personen verbindlich.

6.3.6. *Bandbreite*

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

6.3.7. *Arbeitszeitkompensation*

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

6.4. *Berechnung von Lohnersatzleistungen*

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

6.5. *Buchführung*

Der Arbeitgeber ist verpflichtet die effektiv geleistete Arbeitszeit (gemäss Art. 6.2.) eines jeden Arbeitnehmers schriftlich festzuhalten. Für diesen Zweck stehen spezielle Formulare zur Verfügung. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Einsichtnahme in die Arbeitszeitkontrolle, im übrigen ist jedem Arbeitnehmer vierteljährlich eine Kopie seines Kontrollblattes auszuhändigen. Am Ende des Kalenderjahres bzw. des Arbeitsverhältnisses ist ihm eine Kopie der definitiven Stundenabrechnung auszuhängen.

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

Art. 7 Minimal- und Durchschnittslöhne

7.1. *Monatslohn*

7.1.1. *Grundsatz*

Sämtliche Arbeitnehmer sind ab erstem Anstellungstag im Monatslohn zu entlönnen.

7.1.2. *Ausnahme*

Eine Entlohnung im Stundenlohn kann nur auf ausdrücklichen und schriftlichen Wunsch eines Arbeitnehmers erfolgen.

7.1. *Lohnanpassungen*

7.2.1. *Einstufung*

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

Mindestlöhne siehe Anhang 6

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

Richtwerte für eine Lohnbuchkontrolle

Die Paritätische Berufskommission geht in der Regel davon aus, dass folgende Lohnklassen eingesetzt werden:

10% der Arbeitnehmer mit Qualifikation „A“ und höher

80% der Arbeitnehmer mit Qualifikation „B“

10% der Arbeitnehmer mit Qualifikation „C“

7.2.2. Lehrlingsmindestlöhne

Die Lehrlingsmindestlöhne werden jeweils auf Grund der Neufestlegung des Berechnungslohnes („A“ Gelernter Berufsarbeiter, ab 3. Berufsjahr) gemäss den folgenden Prozentsätzen angepasst: L1 13.5 % / L2 18.5 % / L3 28.5 %. Die erhaltenen Ansätze werden dann auf den nächsten 5 Franken-Schritt aufgerundet.

Die Lohnsätze treten jeweils mit dem Beginn des neuen Lehrjahres im August in Kraft.

7.2. Teuerungsausgleich

Der schweizerische Landesindex der Konsumentenpreise (Neuer Index 2005, Basis 2011 Februar mit Stand von 104.2 Punkten) bildet die Ausgangslage für zukünftige Verhandlungen.

Per 1. April wird automatisch, generell und vertraglich die Teuerung ausgeglichen, sofern die Teuerung 2% nicht übersteigt (Berechnungsgrundlage Stand des Landesindex im Februar). Über einen Teuerungsausgleich über 2% müsste unter den Parteien verhandelt werden. Die Parteien können zusätzlich um oben beschriebenen automatischen Teuerungsausgleich allenfalls auch über eine Realloohnerhöhung verhandeln.

7.4. *Einzelarbeitsvertrag*

Der Monatslohn-Einzelarbeitsvertrag bildet einen integrierenden Bestandteil dieses Gesamtarbeitsvertrages. Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind verpflichtet, ihn anzuwenden (siehe Anhang).

7.5. *Entlöhnung im Stundenlohn*

7.5.1. *Berechnung der Mindeststundenlohnsätze*

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

7.5.2. *Berechnung der Lohnerhöhung*

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

7.5.3. *Berechnung des 13. Monatslohnes*

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

7.6. *Ausnahmeregelung bei Minderleistungsfähigkeit*

Bei Minderleistungsfähigkeit können die Minimallohnsätze unterschritten werden, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausdrücklich damit einverstanden sind und die Paritätische Berufskommission die Vereinbarung vorgängig genehmigt hat.

Art. 8 Überstunden und Mehr-/ Minderstunden

8.1. *Überstunden*

8.1.1. *Grundsatz*

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

8.1.2. *Zeitzuschläge*

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

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

8.2. *Mehrstunden und Minderstunden*

8.2.1. *Grundsatz*

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

8.2.2. *Angeordnete Minderstunden*

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

8.2.3. *Kompensationen Zuschlag*

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

Ergibt sich ein Minderstundensaldo, so ist dieser durch den Arbeitnehmer entweder mit Arbeitszeit zu kompensieren oder er wird am Lohn mit einem Zuschlag von 25% abgezogen.

8.3. *Berechnung des Stundensatzes*

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

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

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

Art. 9 Ferien und Feiertagsbrücken

9.1. *Ferien- und Feiertagsbrückenanspruch*

9.1.1. *Ferien*

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

9.1.2. nicht inbegriffen.

9.1.2. *Feiertagsbrücken*

Alle Arbeitnehmer haben jährlich Anspruch auf 3 freie Arbeitstage, den sogenannten Feiertagsbrücken. Diese werden jährlich durch die Paritätische Berufskommission entsprechend den Kalendervorgaben festgelegt. Sie dienen zur Kompensation von einzelnen Arbeitstagen (Montag/Freitag) vor oder nach einem Feiertag, beziehungsweise zur Ergänzung der Betriebsferien über Weihnachten und Neujahr. Es handelt sich dabei um eine Arbeitszeitverkürzung in Form von Tagen (Vereinbarung vom 31.3.81); Somit ist sie im Stundenlohn inbegriffen, hingegen haben Arbeitnehmer im Monatslohn Anspruch auf die volle Lohnzahlung.

9.2. *Zahlungsart*

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

9.3. *Ferienbezug*

Grundsätzlich sind die Ferien im laufenden Kalenderjahr zu beziehen, ausnahmsweise können sie im nachfolgenden Jahr nachbezogen werden. Sie verjähren aber erst nach fünf Jahren. Bar- und andere Abfindungsarten sind nicht zulässig, Ausnahme: Austritt aus der Firma.

9.4. *Ferienzeitpunkt*

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

9.5. *Pro-rata-Anspruch*

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

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

9.6. *Arbeit während den Ferien*

Während der Ferien darf keinerlei entgeltliche oder unentgeltliche Bauberufsarbeit oder Schwarzarbeit ausgeführt werden (OR 329 d Abs. 3).

9.7. *Betriebsferien*

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

Art. 10 Feier- und Ruhetage

10.1. *Grundsatz*

Folgende Feier- und Ruhetage werden im Vertragsgebiet gefeiert: Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten und Stephanstag.

10.2. *Lohnzahlung*

Der Monatslohn wird normal durchbezahlt.

10.3. *Feiertage und Ferien*

In die Ferien fallende Feier- und Ruhetage gelten nicht als Ferien.

Art. 11 13. Monatslohn

11.1. *Grundsatz*

Den beschäftigten Arbeitnehmern wird am Ende des Kalenderjahres ein ganzer durchschnittlicher Monatslohn zusätzlich ausbezahlt, ohne Zuschläge, Zulagen und Entschädigungen irgendwelcher Art. Dabei sind Zeiträume, in welchen nicht gearbeitet wurde und auch keine bezahlten Ferien- und Feiertage bezogen worden sind zur Berechnung des durchschnittlichen 13. Monatslohnes in den Teiler (Divisor 12) einzubeziehen. Entschädigungen für Krankheit, Unfall, Militärdienst usw. fallen für die Berechnung des durchschnittlichen Monats-Grundlohnes ausser Betracht.

11.2. *Karenz / Anspruchsverlust*

Der Anspruch auf den 13. Monatslohn entsteht erst ab der Beendigung der Probezeit (= Karenzzeit), wobei er dann rückwirkend ab dem ersten Anstellungstag fällig ist.

Es besteht ebenfalls kein Anspruch des Arbeitnehmers auf den noch fälligen Anteil am 13. Monatslohn (max. 6 Monate), wenn er das Arbeitsverhältnis nicht ordnungsgemäss aufgelöst hat oder wenn er aus wichtigen Gründen fristlos entlassen wurde.

11.3. *Pro rata Anspruch*

Wird ein Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres unter Einhaltung der Kündigungsbestimmungen aufgelöst oder beginnt ein Arbeitsverhältnis im Verlaufe des Kalenderjahres, so besteht der Anspruch des Arbeitnehmers pro rata temporis. Der 13. Monatslohn ist diesfalls mit dem letzten Zahltag oder am Ende des Kalenderjahres zu entrichten.

11.4. *Zulagen, Zuschläge, Entschädigungen*

Auf den 13. Monatslohn werden keine Zulagen, Zuschläge und Entschädigungen irgendwelcher Art ausgerichtet.

11.5. *Ratenzahlung*

Der 13. Monatslohn ist zwingend, im Minimum in 2 Raten (Juni und Dezember) auszubezahlen, sofern der Arbeitnehmer nicht ausdrücklich, schriftlich die einmalige Auszahlung per Ende Jahr verlangt.

Art. 12 Akkordarbeit

12.1. *Grundsatz*

Akkordarbeit ist nur in der Stadt Zürich und unter Beachtung der gesetzlichen und gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gestattet. Die Akkordgrundlagen sind für die Akkordvergeber und Akkordanten verbindlich. Vor der Arbeitsaufnahme ist zwischen den Parteien, unter Verwendung des entsprechenden Formulars, ein schriftlicher Akkordarbeitsvertrag abzuschliessen (siehe Anhang). Ein Akkordvertrag ist ein objektbezogener Vertrag auf bestimmte Zeit und kann während dieser nicht gekündigt werden.

12.2. *Grundlagen*

12.2.1. Der Akkordpreis wird berechnet auf:	100%
mit enthalten sind:	
- Ferienlohn	8.8% / 11.11%
- Feiertagslohn	4.0%
- Anteil 13. Monatslohn	8.32%
- Spesenersatz (Tageszulage)	

12.2.2. Vom Akkordpreis kommen zur Zeit in Abzug:

- Arbeitnehmeranteil AHV/IV/EO	zur Zeit	5.15%
- Nichtberufsunfallversicherungsprämie (NBU)	zur Zeit	2,48%
- Arbeitnehmeranteil der ALV	zur Zeit	1,1%
- Volle Prämie der Kollektivkrankentaggeldversicherung		4.8%
- Arbeitnehmeranteil an der Altersvorsorge (BVG)		
- evtl. Quellensteuer		
- Zügifonds		

12.2.3. *SUVA-Maximum*

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

12.2.4. *Zahlungsmodus und Garantierückbehalt:*

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

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

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

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

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

12.2.5. Haftung für fachgerechte, sorgfältige Arbeit

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

12.2.6. Konventionalstrafe, Schadenersatz

Für das Akkordverhältnis ist GAV Art. 3. ebenfalls anwendbar. Darüber hinaus kann die Paritätische Berufskommission Schadenersatz (z.B.: Nichteinhaltung des Vertrages, der Termine, Nichtantreten des Vertrages, Vertragsbruch usw.) bis zu Fr. 10'000.- der geschädigten Partei zu Lasten der Gegenpartei zusprechen. Bis zu diesem Betrag ist der Entscheid endgültig.

12.2.7. Ausmassgrundlage

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

12.2.8. Gerichtsstand

Als Gerichtsstand gilt der Sitz der Firma. Seitens einer Akkordgruppe ist der Bevollmächtigte berechtigt und verpflichtet, alle anderen Beteiligten vor Gericht zu vertreten.

12.2.9. Kinderzulagen

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

12.3. Ablehnung eines Akkordauftrages

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

Art.13 Zulagen (Spesenentschädigung)

13.1. Grundsatz

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

13.2. Tagespauschale

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

13.3. Firmenfahrzeug

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

13.4. Transportspesen

13.4.1. *Öffentlicher Verkehr*

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

13.4.2. *Privatverkehr*

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

13.5. *Fahrzeit*

Pro Arbeitstag wird dem Arbeitnehmer höchstens eine Stunde Reisezeit (Hin- und Rückfahrt) nicht bezahlt.

13.6. *Auswärtige Arbeit ohne tägliche Heimkehr*

Für Arbeitsorte mit auswärtigem Kost- und Logiszwang hat der Arbeitgeber auf eigene Kosten für angemessene Unterkunft und Verpflegung zu sorgen. Hat der Arbeitnehmer selbst dafür besorgt zu sein, so sind ihm nachträglich die belegten Auslagen zu ersetzen.

Fahrzeiten zur und von der Arbeitsstelle bei Beginn und Ende der Arbeit werden zum effektiven Stundenlohnsatz vergütet, ebenso gehen die Fahr- und Transportkosten des Geschirrs zulasten des Arbeitgebers. Dauert die Arbeit länger als vierzehn Tage, so werden dem Arbeitnehmer wöchentlich eine Hin- und Rückfahrt entschädigt.

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

Art.14 Überkleider

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

Art.15 Krankentaggeldversicherung

15.1. *Versicherungsbedingungen*

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

15.1.1. *Beginn*

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

15.1.2. *Karenzfrist*

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

15.1.3. *Höhe des Taggeldes*

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

15.1.4. *Aufgeschobenes Taggeld*

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

15.1.5. *Bezugsdauer*

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

15.1.6. *Mutterschaft*

Bei Mutterschaft wird das Taggeld während insgesamt 18 Wochen ausgerichtet, für Schwangerschaften die vor Versicherungsbeginn eingetreten sind, gelten die Bestimmungen des OR. Schwangerschafts- und Geburtskomplikationen sind den Krankheiten gleichgestellt.

15.1.7. *Umwandlung*

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

15.1.8. *Prämienbefreiung*

Prämienbefreiung bei der Krankentaggeldversicherung während Krankheit und Unfall.

15.1.9. *SUVA-Karenztage*

Die Krankentaggeldversicherung beinhaltet auch die Bezahlung der SUVA-Unfallkarenztage.

15.1.10. *Leistungen im Ausland*

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

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

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

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

15.2. *Prämienregelung*

15.2.1. *Grundsatz*

Bei Prämienveränderungen verhandeln die vertragsschliessenden Verbände über die Prämienaufteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

15.2.2. *Aufteilung der Krankentaggeldprämien*

Der zur Zeit für die Berechnungen gültige maximale Gesamtprämienatz beträgt 5,34%.

Dieser Prämienatz wird wie folgt aufgeteilt: Der Arbeitnehmer übernimmt einen maximalen Prämienanteil von 45% der oben erwähnten Gesamtprämie (z.Z. 2,4%), der Arbeitgeber übernimmt den Rest der Gesamtprämie (z.Z. 2,94%),

Auch bei einem tieferen Gesamtprämienatz darf der Arbeitnehmeranteil 45% der Gesamtprämie nicht übersteigen.

15.2.3. *Nachweis über die Gesamtprämie*

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

15.3. *Abgeltung der Lohnfortzahlung*

Die Leistungen der Krankentaggeldversicherung gelten als Lohnzahlung im Sinne von Artikel 325 a OR, womit die Leistungspflicht des Arbeitgebers abgegolten ist.

Art. 16 Unfall

16.1. *Grundsatz*

Die Versicherung der Arbeitnehmer gegen Berufs- und Nichtberufsunfall erfolgt gemäss der Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung.

16.2. *Vorleistung des Arbeitgebers*

Das Unfalltaggeld ist, sofern keine Beanstandung vorliegt, an jedem Zahltag auszuführen bzw. vorzuschüssen.

Art.17 SUVA-Karenztage

Erleidet der Arbeitnehmer zufolge der SUVA-Karenztage einen Lohnausfall, so hat der Arbeitgeber diesen zu 80% zu vergüten oder durch eine Versicherung abzudecken (OR 324 b, Abs. 3. / bzw. GAV Art. 15.1.9.)

Art.18 Zeugnis bei Krankheit und Unfall

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

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

19.1. Grundsatz

Dem Dienstpflichtigen werden die Lohnausfälle (für Akkordanten im Maximum der höchstversicherbare SUVA-Lohn), die während des obligatorischen schweizerischen Militär-, Schutz- und Zivildienstes (Wiederholungs- und Ergänzungskurse, Rekrutenschule) erwachsen, unter Anrechnung der gesetzlichen Militärdienstleistungen (EO), wie folgt vergütet:

Verheirateten und Ledigen mit Unterstützungspflicht
während max. 4 Wochen 100%

Ledigen ohne Unterstützungspflicht
während max. 4 Wochen 80%

Rekruten mit Unterstützungspflicht während der
ersten vier Wochen der Rekrutenschule 100%

danach 80%

Rekruten ohne Unterstützungspflicht, während der
Rekrutenschule 50%

Bei Kaderschulen und Abverdienern:

a) mit Unterstützungspflicht 80%

b) ohne Unterstützungspflicht 50%

19.2. Anspruch

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

19.3. Leistungen der Erwerbsersatzordnung

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

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

Art. 20 Entschädigung für unumgängliche Absenzen

- 20.1. Halbe oder ganze Tage
Je Kalenderjahr werden Arbeitnehmern, wenn das Ereignis auf einen Arbeitstag fällt, unter voller Lohnvergütung ohne Zulagen folgende Absenzen gewährt:

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

20.2. Kurzabsenzen

Bei folgenden Kurzabsenzen wird der Lohnausfall eine beschränkte Zeit vergütet:

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

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

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

Art. 21 Absenzen während der Arbeitszeit

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

Art. 22 Lohnfortzahlung beim Tod des Arbeitnehmers

22.1. Grundsatz

Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis. 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 Monatslohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, vom Todestag an gerechnet, den berechtigten Personen zu entrichten.

22.2. Ersatzleistungen

Werden aus Fürsorgeinstitutionen oder Versicherungen infolge Todesfall Leistungen fällig, können diese an der 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.

22.3. Verhältnis zur Abgangsentschädigung

Ein allfälliger Anspruch auf eine Abgangsentschädigung gemäss Artikel 24 dieses Gesamtarbeitsvertrages ist damit nicht abgegolten (OR Art. 339, lit.b).

Art. 23 Lohnzahlung

23.1. Termine, Abrechnung

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

Art. 24 Abgangsentschädigung (Aufgehoben)

Art. 25 Vollzugskostenbeitrag (Zügionds)

Die Bestimmungen über den Berufsbeitrag (Zügifonds) sind in einer besonderen gesamtarbeitsvertraglichen Vereinbarung geregelt. Für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages für das Gipsergewerbe Zürich im Sinne von Art. 357 a OR und des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung entrichten die Arbeitgeber an die Kosten des Vertragsvollzuges einen jährlichen Beitrag von 240.- CHF zuzüglich 1.5°/°° der SUVA- pflichtigen Vorjahreslohnsumme und die Arbeitnehmer einen Monatsbeitrag von 25.- CHF. Das Inkasso erfolgt durch den Zügifonds.

Siehe Anhang 2

Art. 26 Magazine und Aufenthaltsräume

26.1. Grundsatz

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

26.2. Wetterschutz

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

Art. 27 Arbeitsgeräte

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

Art. 28 Sorgfalts- und Treuepflicht

28.1. *Arbeitsgeräte*

Der Arbeitnehmer hat die ihm zur Verfügung gestellten Maschinen, Arbeitsgeräte, technischen Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, das ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt wird, sorgfältig zu behandeln.

28.2. *Ausführung der Arbeit*

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die ihnen zugewiesene Arbeiten mit aller Sorgfalt fachmännisch auszuführen und die vereinbarte Arbeitszeit auf der Baustelle korrekt einzuhalten.

28.3. *Haftung des Arbeitnehmers*

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

28.4. *Umkleiden*

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

Art. 29 Schwarzarbeit

29.1. *Grundsatz*

Den Arbeitnehmern, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, ist die Ausführung jeglicher Berufsarbeit für Drittpersonen untersagt. Verletzungen dieser Bestimmungen berechtigen zur sofortigen Entlassung.

29.2. *Verpflichtung der Vertragsparteien*

Die Parteien verpflichten sich, gemeinsam alle Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit zu ergreifen. Sie verpflichten sich, auf ihre Mitglieder im Sinne der Einhaltung des Schwarzarbeits-Verbotes mit allem Nachdruck einzuwirken.

29.3. *Konventionalstrafen*

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

29.4. Meldung von Schwarzarbeit

Die Parteien und ihre Mitglieder verpflichten sich, sämtliche ihnen bekannt werdenden Fälle von Schwarzarbeit der andern Vertragspartei sowie der PBK Gipser Zürich zu melden. Die Meldung ist schriftlich unter Angabe der Personalien des Fehlbaren, Ort und Zeit der ausgeführten Schwarzarbeit zu erstatten.

Art. 30 Verkürzte Lehrzeit

30.1. Grundsatz

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

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

30.2. Entlöhnung

Der Lohn im ersten Lehrjahr entspricht dem Minimallohn für Hilfsarbeiter (85% des Berechnungslohnes), im 2. Lehrjahr beträgt er im Minimum 87.5% des Berechnungslohnes. Im Weiteren hat der Arbeitgeber Anspruch auf die gleichen Zulagen wie die anderen Arbeitnehmer.

D. Schlussbestimmungen

Art. 31 Temporärarbeit

Die Anstellung und Beschäftigung von Arbeitnehmern von Verleihfirmen (Temporärbüros) wird im Gipsergewerbe der Stadt Zürich nicht empfohlen.

Art. 32 Frühpensionierung (Aufgehoben)

Art. 33 Allgemeinverbindlicherklärung

Die Vertragsparteien setzten sich gemeinsam dafür ein, dass der Gesamtarbeitsvertrag und der Zügifonds allgemeinverbindlich erklärt werden.

Art. 43 Arbeitslosenversicherung

34.1. Grundsatz

Bei Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit oder Schlechtwetter kann die Arbeitslosenkasse der Gewerkschaft Bau & Industrie als Zahlstelle für die Arbeitslosenentschädigung gemäss AVIG/AVIV gewählt werden.

34.2. Kurzarbeit, Schlechtwetter

Bei Kurzarbeit ist frühzeitig und entsprechend den gültigen gesetzlichen Bestimmungen bei der zuständigen Amtsstelle eine Bewilligung einzuholen. Dies gilt ebenfalls für <<Schlechtwetter>>.

34.3. Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen

Bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen sind die Vertragsparteien frühzeitig zu informieren.

Art. 35 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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

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

35.1. ASA- Branchenlösung

Die Richtlinie 6508 der <<Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit>> (EKAS) verpflichtet die Arbeitgeber gemäss der

Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV), Arbeitsplätze und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit beizuziehen, wenn es zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und für ihre Sicherheit erforderlich ist (Art. 11 a VUV).

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

35.2. *Pflichten des Arbeitgebers*

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die ASA- Branchenlösung in seinem Betrieb umzusetzen und die periodischen Sicherheitsprüfungen vorzunehmen. Mit Hilfe des Handbuchs zur ASA- Branchenlösung und der darin enthaltenen Gefahrenlisten, Checklisten und Massnahmen hat jeder Arbeitgeber die speziell im Gipsergewerbe bestehenden Gefahren systematisch zu erfassen.

Die Arbeitnehmer oder ihre Vertreter eines Betriebs müssen rechtzeitig Orientiert und angehört werden über Fragen der Umsetzung der ASA-Branchenlösung, insbesondere soweit betriebsindividuelle Massnahmen erforderlich sind.

35.3. *Pflichten des Arbeitnehmers*

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

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

35.4. *Stellung der KOPAS*

Die vom Arbeitgeber ernannten und ausgebildeten KOPAS nehmen eine Führungs- und Kontrollfunktion im Betrieb wahr. Sie haben gegenüber allen Mitarbeitern ein verbindliches und direktes Weisungsrecht in allen Belangen des Vollzugs der ASA- Branchenlösung und der Überwachung der einschlägigen Vorschriften über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz.

Die KOPAS sind die engsten Berater des Arbeitgebers in allen Bereichen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes und haben diesem gegenüber ein Antragsrecht auf Vollzug von Massnahmen.

Art. 36 Dauer und Kündigung des Vertrages

36.1. Dauer des GAV

Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. April 2017 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2020.

36.2. Kündigung des GAV

Der Vertrag kann unter Berücksichtigung einer Frist von 2 Monaten erstmals auf den 31. März 2020 gekündigt werden. Die Kündigung steht jedem Vertragspartner zu. Wird er innert der vorgesehenen Frist nicht gekündigt, erneuert er sich jeweils um ein weiteres Jahr.

Zürich, den 01. Juni 2016

Gipsermeisterverband Zürich und Umgebung


H.P. Adam


M. Müller

Gewerkschaft Unia


V. Alleva


A. Ferrari


B. Campanello

Gewerkschaft Unia, Region Zürich-Schaffhausen


L. Keller


R. Lappert

Anhang 1 Zügifonds

Der Vollzugskostenbeitrag wird jedem Arbeitnehmer einmal im Monat am Lohn abgezogen. Der Abzug beträgt zur Zeit CHF 25.- (inkl. Vollzugskostenbeitrag).

Nichtverbandsfirmen sind auch als Firma beitragspflichtig.

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, mindestens einmal im Jahr oder beim Austritt aus der Firma jedem Arbeitnehmer unaufgefordert eine Bestätigung über die getätigten Abzüge auszuhändigen, gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer erhalten den Abzug zurückerstattet.

Das im Fonds verbleibende Geld wird gemäss der Vereinbarung und den Zusätzen, die eine besondere gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarung bilden, zur Deckung der Kosten für die berufliche Weiterbildung, den Vollzug, sowie für soziale Zwecke benützt.

Der Zügifonds erbringt beim Kursbesuch grosszügige Leistungen in Form von Lohnausfallentschädigungen, Übernachtungs- und Reisekostenvergütungen sowie 80% der jeweiligen Kurskosten und die Hälfte der Kursmaterialkosten.

Die vertragsschliessenden Verbände GVZ und Unia empfehlen sämtlichen Berufs- und Hilfsarbeitern den Besuch solcher Weiterbildungsveranstaltungen, um persönlich mit den ständigen Erneuerungen in unsere Branche Schritt halten zu können.

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

Anhang 2 Vollzugskostenbeitrag

Art. 1 Weiterbildung und Kosten des Vertragsvollzuges

1.1. Förderung der beruflichen Weiterbildung

Die berufliche Weiterbildung der Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Gipsergewerbe Zürich und Umgebung wird durch das Angebot von Weiterbildungskursen gefördert.

1.2. Benützerkreis

Der Besuch von bestimmten Schulen und Kursen steht allen Mitgliedern der Vertragsparteien sowie auch aussenstehenden Berufsangehörigen, welche den entsprechenden Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeitrag entrichten, zu gleichen Rechten und Pflichten offen.

Art. 2 Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

2.1. Freie Zeit

Der Arbeitgeber hat, ohne Lohnzahlungspflicht, seinen Arbeitnehmern die für die Weiterbildung erforderliche Zeit frei zu geben, soweit es die Interessen des Betriebes erlauben.

2.2. Kursbesuchspflicht

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, Weiterbildungskurse zu besuchen, für die sie sich angemeldet haben.

Art. 3 Beiträge der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

3.1. Kostendeckung

Zur Deckung der Kosten für die berufliche Weiterbildung, des Vollzuges dieser Vereinbarung sowie der in dieser Vereinbarung umschriebenen sozialen Aufwendungen wird ein Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeitrag erhoben.

3.2. Entstehende Kosten

Zu den Kosten für die berufliche Weiterbildung gehören:

- Kurs- und Schulungsgelder für Kurse und Schulen.
- Reisespesen für den Besuch der Kurse und Schulen.
- Lohnausfallentschädigungen an Teilnehmer von Kursen und Schulen.
- Auslagen für Kurs- und Schulmaterial.

3.3. Forderungsrecht des Arbeitnehmers

Den einzelnen Arbeitnehmern steht, soweit sie Beiträge leisten, ein selbstständiges Forderungsrecht auf teilweisen Ersatz von Entschädigungen an Weiterbildungskursen, Reisespesen und Lohnausfall zu.

3.4. Zu den sozialen Aufgaben gehören:

Leistungen an Arbeitnehmer, die unverschuldet infolge Unfall, Krankheit oder Invalidität in eine Notlage geraten sind (Härtefälle).

3.5. Arbeitnehmerbeitrag

Die Arbeitnehmer bezahlen im Sinne einer höchst persönlichen Verpflichtung monatlich an die Kosten des Vollzuges dieser Vereinbarung und der beruflichen Weiterbildung einen Beitrag von CHF 25.-.

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

3.6. Arbeitgeberbeitrag

Die Arbeitgeber haben einen jährlichen, pauschalen Grundbeitrag von CHF 240.- zuzüglich 1.5°/° der SUVA- pflichtigen Vorjahreslohnsumme zu entrichten.

3.7. Beitragsinkasso

Alle Beiträge sind mit der bestehenden Geschäftsstelle „Berufsbeitrag des Gipsergewerbes Zürich und Umgebung“ (Zügifonds) abzurechnen, und zwar halbjährlich, nämlich per 30. September und per 31. März. Die Arbeitgebergrundbeiträge werden jeweils auf Mitte eines Jahres fällig.

3.8. Auskunftspflicht

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, der Geschäftsstelle (Zügifonds) auf deren Verlangen ein Verzeichnis der beschäftigten Arbeitnehmer und die SUVA- Lohnabrechnungen einzureichen. Diese Unterlagen dürfen lediglich zur Feststellung der Beitragspflicht gemäss Art. 4.4. und 4.5. verwendet werden. Sie sind vertraulich zu behandeln.

Art. 4 Gemeinsame Durchführung

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

Art. 5 Berufskommission

Die vertragsschliessenden Verbände setzen eine Berufskommission ein. Der Berufskommission obliegt die Verwaltung und die Kontrolle über vereinbarte Durchführung und die Verwendung der Mittel.

Anhang 3 Einzelarbeitsvertrag

GIPSERGEWERBE ZÜRICH-STADT UND UMGEBUNG

gemäss GAV Art. 7.4

zwischen

(nachstehend Arbeitgeber genannt)

und

einerseits,

(nachstehend Arbeitnehmer genannt)

andererseits,

wurde heute folgender

Arbeitsvertrag

abgeschlossen

- Artikel 1**
Arbeitsantritt und Tätigkeit Der Arbeitnehmer tritt mit Wirkung ab _____ als* _____ in ein Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber.
- Artikel 2**
Lohn Und Auszahlung Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer einen monatlichen Grundlohn von Fr. _____. Der Stunden-/Monatsgrundlohn des Arbeitnehmers wird vom Arbeitgeber unter Vorbehalt der gesetzlich und gesamtarbeitsvertraglich vorgesehenen Zuschläge und Abzüge jeweils auf das Ende eines Kalendermonats ausgerichtet.
- Artikel 3**
Spesen Die Spesen werden entsprechend der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen separat ausgerichtet. Falls sie pauschaliert werden, beträgt die monatliche Pauschale CHF _____.
- Artikel 4**
Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall während Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf folgende Lohnzahlung:
 Gemäss GAV
 im ersten Dienstjahr während 1 Monat 100%, danach 80%; für jedes Dienstjahr mehr, einem Monat länger den vollen Lohn
 in den ersten drei Monaten 100%, danach 80% usw.

- Artikel 5**
Kündigung Die Kündigungsfrist beträgt:
 Gemäss GAV
 im ersten Dienstjahr 1 Monat, ab zweiten Dienstjahr 2 Monate
 im ersten Dienstjahr 1 Monat, ab 2. Dienstjahr bis und mit 9. Dienstjahr 2 Monate, ab 10. Dienstjahr 3 Monate (OR) usw.

- Artikel 6**
Arbeitszeit Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt von Januar bis und mit Dezember: 40 Stunden. Die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit beträgt immer 174 Stunden.
- Artikel 7**
Gesamtarbeitsvertrag Im übrigen gelten die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages. Allfällige gesamtarbeitsvertraglich vereinbarte Änderungen finden sinngemäss Anwendung auf diesen Vertrag, der ein integrierender Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages ist.

Dieser Vertrag ersetzt den bisherigen Vertrag vom _____ (falls unzutreffend streichen) und wurde in zweifacher Ausfertigung ausgestellt.

Zürich, den _____

Der Arbeitnehmer: _____

Der Arbeitgeber: _____

*) Siehe Ergänzungsmöglichkeiten auf der Rückseite

Mögliche Ergänzungen des vorstehenden Arbeitsvertrages

Grundsätzliche Vorbemerkung:

OR 357₂ Abreden zwischen beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die gegen die unabdingbaren Bestimmungen verstossen sind nichtig und werden durch die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages ersetzt; jedoch können abweichende Abreden zugunsten der Arbeitnehmer getroffen werden.

Auf Grund dieses Artikels ist klar, dass die offengelassenen Bestimmungen im Minimum den gesamtarbeitsvertraglich Vorschriften entsprechen müssen.

Artikel 1 Anstellung als:

- Hilfsarbeiter „C1“, Hilfsarbeiter 16-20 Jahre
- Hilfsarbeiter „C“, Hilfsarbeiter über 20 Jahre
- angelernter Berufsarbeiter „B“
(Grundeur / Trockenbauer / Fassadenisoleur usw.)
- Lehrabgänger im ersten Berufsjahr „A1“, Lehrabgänger mit Fähigkeitszeugnis im ersten Berufsjahr
- Lehrabgänger im zweiten Berufsjahr „A2“, Lehrabgänger mit Fähigkeitszeugnis im zweiten Berufsjahr
- Gelernter Berufsarbeiter, ab 3. Berufsjahr „A“, Arbeitnehmer, die den Fähigkeitsausweis besitzen
- Vorarbeiter „V“
- Polier „P“
- Meister „M“

A 4 Akkordarbeitsvertrag

Akkordarbeitsvertrag für Gipserarbeiten

gemäss Art. 12 des GAV für das Gipsergeschäft der Stadt Zürich

Akkordarbeitsvertrag, abgeschlossen zwischen der

Firma

(vollständige Adresse und Tel.-Nr.)

als Akkordvergeber

und

Herrn

(vollständige Adressen)

oder

als Akkordant

Der Akkordgruppe, bestehend aus folgenden Personen:

1. _____
Dieser ist gleichzeitig Beauftragter und bevollmächtigter Vertreter aller übrigen, nachfolgend aufgeführten Beteiligten der Akkordgruppe.

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

Die unter Ziffer 2ff aufgeführten Personen erteilen hiermit gleichzeitig an Herrn _____ (Nr. 1) Auftrag und Vollmacht, diesen Vertrag auch in ihrem Namen zu vollziehen. Insbesondere ist er berechtigt und verpflichtet, bezüglich allfälliger Mängelrügen bei ausgeführten Akkordarbeiten mit dem Akkordvergeber zu verhandeln und die notwendigen Vereinbarungen abzuschliessen. Ferner ist er berechtigt den Garantierückbehalt vom Akkordvergeber einzuverlangen und er ist verpflichtet, mit den übrig Beteiligten abzurechnen.

Beschrieb, Umfang, Art und Entschädigungsansätze der Akkordarbeit

Der Akkordant, bzw. die Akkordgruppe verpflichtet sich hiermit gegenüber dem Akkordvergeber, die folgenden Gipserarbeiten im Akkord ausführen:

1. Bauobjekt: _____

2. Arbeitsbeschrieb: _____

3. Akkordant: _____

**A 5 Vertragsunterzeichnung der
Einzelvertragspartner**

1. Die unterzeichnete Firma anerkennt diesen GAV und die zukünftigen Zusatz-, Lohn- und Protokollvereinbarungen in allen ihren Bestimmungen für sich als verbindlich.
2. Wird dieser GAV durch die Organe der unterzeichneten Verbände gekündigt oder durch Stillschweigen verlängert, gilt dies auch für diesen GAV und die Zusatz-, Lohn- und Protokollvereinbarungen.

Ort/ Datum

Rechtsgültige Unterschrift

Firmenstempel

Anhang 6 Mindestlöhne

1. Mindestlöhne (Art. 7 GAV)

Die Stundenlöhne errechnen sich gemäss Artikel 6.1.3. GAV mit dem Divisor von 174 zum Monatslohn

<<M>> Meister

Arbeitnehmer die diese Funktion ausüben, bzw. die den entsprechenden Fähigkeitsausweis besitzen.

Mindestlohn (125%) 7'009.70

<<P>> Poliere

Arbeitnehmer die diese Funktion ausüben, bzw. die den entsprechenden Fähigkeitsausweis besitzen.

Mindestlohn (115%) 6'448.90

<<V>> Vorarbeiter

Arbeitnehmer die diese Funktion ausüben, bzw. die den entsprechenden Fähigkeitsausweis besitzen.

Mindestlohn (110%) 6'168.50

<<A>> Gelernter Berufsarbeiter, ab 3. Berufsjahr

Arbeitnehmer die den Fähigkeitsausweis besitzen, bzw. Arbeitnehmer mit gleichwertigen Qualifikationen.

Berechnungslohn / Mindestlohn (100%) 5'607.75

<<A1>> Lehrabgänger im ersten Berufsjahr

Lehrabgänger mit Fähigkeitszeugnis im ersten Berufsjahr

Mindestlohn (85%) 4'766.60

<<A2>> Lehrabgänger im zweiten Berufsjahr

Lehrabgänger mit Fähigkeitszeugnis im zweiten Berufsjahr

Mindestlohn (90%) 5'046.95

<> Angelernter Berufsarbeiter

Arbeitnehmer die Berufsarbeiten ausführen, aber den Anforderungen an gelernte Berufsarbeiter nicht entsprechen.

Mindestlohn (90%) 5'046.95

<<C>> Hilfsarbeiter über 20 Jahre

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

Mindestlohn (80%) 4'486.20

<<C1>> Hilfsarbeiter 16-20 Jahre

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

Mindestlohn (80%) 4'486.20

Lehrlingsmindestlöhne

L1	Lehrlinge im 1. Lehrjahr	(13.5%)	Fr. 760.-
L2	Lehrlinge im 2. Lehrjahr	(18.5%)	Fr. 1'040.-
L3	Lehrlinge im 3. Lehrjahr	(28.5%)	Fr. 1'600.-

Anhang 7 Zulagen

1. Zulagen (Art. 13 GAV)

Tagespauschale

Die Tagespauschale, als Verpflegungskosten- und Geschirrabnutzungskostenentschädigung, sowie als Fahrkostenentschädigung auf Stadtgebiet, beträgt CHF 16.-.

Firmenfahrzeug

Wird ein Firmenfahrzeug für den Transport zur und vor der Baustelle zur Verfügung gestellt, so beträgt die Tagespauschale für die transportierten Arbeitnehmer CHF 13.--.

Öffentlicher Verkehr

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

Privatverkehr

Benützt der Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber sein eigenes Fahrzeug um zur und von der Baustelle zu fahren, so sind ihm pro Kilometer mindestens CHF -.70 (Auto) oder CH -.40 (Motorrad) zu vergüten; dies gilt ab Stadtgrenze oder ab Wohnort, falls der auswärtige Wohnort näher liegt als die Stadtgrenze. Zudem hat er Anspruch auf eine Zusätzliche Entschädigung von CHF -.20 (Auto) pro Kilometer für jeden mitgenommenen Arbeitskollegen, eine Insassenversicherung ist Bedingung. Der Transport des Geschirrs oder von Materialien geht grundsätzlich zulasten des Arbeitgebers; erfolgt er durch den Arbeitnehmer, so hat dieser Anspruch auf eine Entschädigung nach Absprache.

Anhang 8 Kaution

Kaution

Art. 1 Grundsatz

1.1 Zur Sicherung der Vollzugskostenbeiträge an den paritätischen Fonds (Zügifonds) sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Paritätischen Berufskommissionen (PBK) hat jeder Betrieb vor der Arbeitsaufnahme im Geltungsbereich bei der Paritätischen Berufskommission (PBK) eine Kaution in Höhe von 20'000.– Franken oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen.

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

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

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

Art. 2 Verwendung

Die Kaution wird in folgender Reihenfolge zur Tilgung von belegten

Ansprüchen der Paritätischen Berufskommissionen (PBK) verwendet:

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

Art. 3 Zugriff

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

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

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

Art. 4 Verfahren

4.1 Zugriff auf Kautio

Sind die Voraussetzungen gemäss Artikel 3 erfüllt, so ist die PBK ohne weiteres berechtigt, bei der zuständigen Stelle (Bank) die anteilmässige oder vollumfängliche Auszahlung der Kautio (je nach Höhe der Konventionalstrafe sowie der Kontroll- und Verfahrenskosten oder der Höhe des geschuldeten Vollzugskostenbeitrages) zu verlangen oder die entsprechende Verrechnung mit der Barkautio zu verlangen.

4.2 Aufstocken der Kautio nach erfolgtem Zugriff

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

4.3 Freigabe der Kautio

Die Kautio wird freigegeben,

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

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

Anhang 9 Adressen

Gewerkschaft UNIA, Zentralsekretariat

Weltpoststrasse 20
Postfach 272
3000 Bern 15 Tel. 031 350 21 11
www.unia.ch

Gewerkschaft UNIA, Region Zürich-Schaffhausen

Stauffacherstrasse 60
8004 Zürich Tel. 044 296 18 18
 Fax 044 296 18 50

Gipsermeisterverband Zürich und Umgebung

Oerlikonerstrasse 38 Tel. 044 212 11 12
8057 Zürich Fax 044 315 55 45

Zügifonds - Verwaltung

Postfach 3276 Tel. 044 295 30 64
8021 Zürich Fax 044 295 30 63

Zügifonds - Rückerstattungsstelle

c/o UNIA Sektion Zürich
Stauffacherstrasse 60
8004 Zürich Tel. 044 296 18 18

Paritätische Berufskommission Gipsergewerbe Stadt Zürich

Oerlikonerstrasse 38 Tel. 044 315 57 51
8057 Zürich Fax 044 315 57 58