

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages des Ausbaugewerbes der Westschweiz

vom 7. März 2013

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 19. November 2010 des Ausbaugewerbes der Westschweiz werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt im Rahmen von Absatz 2 für folgende Arbeiten:

- a. Schreinereien, Möbelschreinereien und Zimmereien, einschliesslich:
 - Herstellung und/oder Montage von Holz-, Holz-Metall- und Kunststoff-fenstern;
 - Herstellung, Reparation und/oder Restauration von Möbeln;
 - Herstellung und/oder Montage von Küchenmöbeln;
 - Parkettverlegung als Nebentätigkeit;
 - Glaserei, technische Glaserei und Spiegelherstellung;
 - Skiherstellung;
 - Herstellung und/oder Montage von Innen- und Geschäftseinrichtungen sowie Sauna-Anlagen;
 - Holzimprägnierung und -behandlung;
 - Abbundarbeiten;
 - Holz- und Holzelementbauten.
- b. Gipserei und Malerei, einschliesslich:
 - Gips- und Faserbaustoff sowie dekorative Baueinheiten;
 - Herstellung und Montage von Hängedecken und Platten für Decken-verkleidung;

¹ SR 221.215.311

- Tapezieren;
 - Aussenisolation;
 - Holzimprägnierung und -behandlung.
- c. Bodenbeläge und Parkettverlegung.
- d. Plattenlegergewerbe.
- e. Weitere Arbeiten im Kanton Genf:
- Dichtungen, Abdeckungen, Dach- und Fassadenbau;
 - Einrahmen, Installation und Reparatur von Storen;
 - Innenverkleidungen;
 - Marmorarbeiten;
 - Innendekorations- und Nährarbeiten.
- f. Weitere Arbeiten im Kanton Waadt:
- Asphaltierung, Dichtung und Spezialarbeiten mit Harz.
- g. Weitere Arbeiten im Kanton Neuenburg:
- Marmorarbeiten/Steinbildhauerei.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für sämtliche Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die im jeweiligen Gebiet der nachstehend aufgeführten Kantone folgende Arbeiten verrichten:

- a. Freiburg:
- Schreinereien, Möbelschreinereien und Zimmereien;
 - Malerei und Gipserei;
 - Bodenbeläge und Parkettverlegung;
 - Plattenlegerei.
- b. Genf:
- Schreinereien, Möbelschreinereien und Zimmereien;
 - Malerei und Gipserei;
 - Bodenbeläge und Parkettverlegung;
 - Dichtungen, Abdeckungen, Dach- und Fassadenbau;
 - Einrahmen, Installation und Reparatur von Storen;
 - Innenverkleidungen;
 - Marmorarbeiten;
 - Innendekorations- und Nährarbeiten;
 - Plattenlegergewerbe.
- c. Jura:
- Schreinereien, Möbelschreinereien und Zimmereien;
 - Bodenbeläge und Parkettverlegung;
 - Plattenlegergewerbe.

- d. Berner Jura:
 - Schreinereien, Möbelschreinereien und Zimmereien;
 - Bodenbeläge und Parkettverlegung.
- e. Neuenburg:
 - Schreinereien, Möbelschreinereien und Zimmereien;
 - Malerei und Gipserei;
 - Bodenbeläge und Parkettverlegung;
 - Marmorarbeiten/Steinbildhauerei.
- f. Wallis:
 - Schreinereien, Möbelschreinereien und Zimmereien;
 - Malerei und Gipserei;
 - Bodenbeläge und Parkettverlegung.
- g. Waadt
 - Schreinereien, Möbelschreinereien und Zimmereien;
 - Malerei und Gipserei;
 - Bodenbeläge und Parkettverlegung;
 - Asphaltierung, Dichtung und Spezialarbeiten mit Harz;
 - Plattenlegergewerbe.

³ Artikel 42 des Gesamtarbeitsvertrages ist auf den Kanton Waadt nicht anwendbar.

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 Arbeitnehmer² sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung³ gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 2, sowie für ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Die paritätischen Berufskommissionen des GAV sind zuständig für die Überwachung der Anwendung der für allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen.

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskosten-, Ausbildungs- und Weiterbildungsbeiträge (Art. 42 GAV) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine Abrechnung sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist überdies der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den von der Direktion für Arbeit aufgestellten Grundsätzen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung penderter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der AVE

² SR 823.20

³ EntsV; SR 823.201

fallen. Die Direktion für Arbeit kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 4

¹ Dieser Beschluss tritt am 1. April 2013 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2016.

² Die Bestimmungen des Anhangs VII des GAV über die Kautionspflicht treten drei Monate nach Inkrafttreten des vorliegenden Beschlusses in Kraft.

7. März 2013

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates
Der Bundespräsident: Ueli Maurer
Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

Gesamtarbeitsvertrag des Ausbaugewerbes der Westschweiz

abgeschlossen am 19. November 2010

zwischen

der Fédération Suisse romande des entreprises de menuiserie, ébénisterie et charpenterie (FRM; und alle Westschweizer Sektionen),

der Fédération romande des maîtres plâtriers-peintres (FRMPP; und alle Sektionen ausser der Sektion Jura),

der Groupe romand des parqueteurs et poseurs de sols (GRPS),

der Association fribourgeoise des entreprises de menuiserie, ébénisterie, charpenterie et fabriques de meubles,

der Association fribourgeoise des maîtres plâtriers et peintres,

der Zimmer- und Schreinermeister-Verband Deutsch-Freiburg,

der Plattenlegerverband Freiburg,

der Association genevoise des entrepreneurs de charpente, menuiserie, ébénisterie et parqueterie (ACM),

der Chambre syndicale des entrepreneurs de gypserie-peinture et décoration du canton de Genève (GPG),

der Chambre genevoise de carrelage et de la céramique (CGCC),

der Groupement genevois des métiers du bois (GGMB),

der Association genevoise des maîtres vitriers, miroitiers, encadreurs et storistes (AMV),

der Association genevoise des entreprises de revêtements d'intérieurs (AGERI),

der Union genevoise des marbriers (UGM),

der Association genevoise des décorateurs d'intérieur et courtrepoinnières (AGDI),

der Association suisse des toitures et façades, section de Genève (ASTF),

der Groupement genevois d'entreprises du bâtiment et du génie civil, second-oeuvre (GGE),

der Chambre genevoise de l'étanchéité et des toitures (CGE),

der Association jurassienne des menuisiers, charpentiers et ébénistes,

der Association des carreleurs de l'arc jurassien,

der Association neuchâteloise des menuisiers, charpentiers, ébénistes et parqueteurs,

der Association neuchâteloise des maîtres plâtriers-peintres,

der Association neuchâteloise des techniverriers,

der Association neuchâteloise des marbriers-sculpteurs,

der Association valaisanne des entreprises de menuiserie, ébénisterie, charpente, vitrerie et fabriques de meubles,

der Walliser Maler- und Gipsermeisterverband,

der Fédération vaudoise des entrepreneurs,

der Groupe vaudois des entreprises de menuiserie, ébénisterie et charpenterie,

der Groupe vaudois des entreprises de plâtrerie-peinture,

der Groupe vaudois des entreprises de parqueterie et revêtements de sols,

der Groupe vaudois des entreprises de carrelages,

der Groupe vaudois des entreprises de travaux spéciaux en résine,

der Groupe vaudois des entreprises d'asphaltage et d'étanchéité,
der Groupe vaudois des entreprises de vitrerie et miroiterie,
einanderseits

und
die Gewerkschaften UNIA, SYNA und SIT,
andererseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 1–5 [...]

Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Art. 6 Anstellung und Arbeitsvertrag

1. Die Anstellung erfolgt durch mündliche oder schriftliche Übereinkunft.
2. Wurde das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit oder für mehr als 1 Monat eingegangen, so muss der Arbeitgeber spätestens 1 Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses den Arbeitnehmer schriftlich informieren über:
 - a) die Namen der Vertragsparteien;
 - b) das Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses;
 - c) die Funktion des Arbeitnehmers;
 - d) den Lohn und allfällige Lohnzuschläge;
 - e) die wöchentliche Arbeitszeit.
3. Änderungen der in Absatz 2 genannten Vertragselemente sind spätestens 1 Monat, nachdem sie wirksam geworden sind, schriftlich mitzuteilen.

Art. 7 Probezeit

1. Als Probezeit gelten die ersten 30 Tage eines Arbeitsverhältnisses. Während dieser Zeit kann der Einzelarbeitsvertrag von beiden Parteien mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen auf das Ende eines Arbeitstages gekündigt werden.
2. Ohne anders lautende Vereinbarung gilt der Vertrag nach Ablauf der Probezeit als unbefristet.

Art. 8 Kündigungfrist

1. Nach Ablauf der Probezeit kann der Einzelarbeitsvertrag unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen von beiden Parteien schriftlich gekündigt werden:
 - 1. und 2. Dienstjahr: 1 Monat auf das Ende eines Monats
 - 3. bis 9. Dienstjahr: 2 Monate auf das Ende eines Monats
 - ab dem 10. Dienstjahr: 3 Monate auf das Ende eines Monats
2. Vorbehalten bleiben [...] Einzelarbeitsverträge, die ein befristetes Arbeitsverhältnis vorsehen.

Art. 9 [...]

Art. 10 Kündigungsschutz

1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
 - a) [...]
 - b) solange der Arbeitnehmer ein volles Taggeld von der obligatorischen Unfallversicherung oder von der Krankenversicherung erhält. [...];
 - c) während 720 Tagen bei gekürztem Taggeld, das aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls ohne eigenes Verschulden und bei Vollzeitdienst im Betrieb (volle Arbeitszeit mit angepasstem Arbeitsrhythmus) entrichtet wird;
 - d) während 120 Tagen im 1. Dienstjahr, während 180 Tagen vom 2. bis 5. Dienstjahr, während 270 Tagen ab dem 6. Dienstjahr bei gekürztem Taggeld, das aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls ohne eigenes Verschulden und bei teilweiser Dienstbereitschaft im Betrieb (reduzierte Arbeitszeit) entrichtet wird;
 - e) [...]
 - f) [...]
2. 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.
3. [...]
4. So weit als möglich soll vermieden werden, Arbeitnehmern, die älter sind als 50 Jahre, zu kündigen.
In diesem Sinne:
 - a) Arbeitnehmern über 50 Jahren, denen aus saisonalen Gründen gekündigt wird, ist bei der Anstellung von neuen Arbeitskräften der Vorzug zu geben.

- b) Wird einem Arbeitnehmer über 50 Jahren und mit mindestens 10. Dienstjahren im Unternehmen aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt, wird die vertragliche Kündigungsfrist verdoppelt. Findet der Arbeitnehmer eine neue Arbeitsstelle, so wird er, auf seinen ausdrücklichen Wunsch hin, von der Einhaltung der Kündigungsfrist befreit.

Art. 11 [...]

Arbeitszeit

Art. 12 Arbeitszeit

1. Arbeitszeit

- a) Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt 41 Stunden.
- b) Das Unternehmen kann die wöchentliche Arbeitszeit, von Montag bis Freitag, von mindestens 39 bis zu höchstens 45 Stunden selber festlegen. Der ordentliche Arbeitszeitabschnitt bewegt sich zwischen 06:00 Uhr und 22:00 Uhr. Für den Kanton Genf gilt der Anhang V.

2. Flexible Arbeitszeit

Um den wirtschaftlichen Bedürfnissen des Unternehmens Rechnung zu tragen, kann eine flexible Arbeitszeit eingeführt werden. In diesem Fall müssen die folgenden Voraussetzungen erfüllt sein:

- a) Es muss ein konstanter Monatslohn gezahlt werden.
- b) Der konstante Monatslohn wird während mindestens 12 Monaten ab dessen Einführung bezahlt.
- c) Als Basis für die Berechnung des konstanten Monatslohns dient der Stundenlohn, der mit 177,7 Stunden multipliziert wird.
- d) Die Arbeitnehmer müssen mindestens 2 Monate im Voraus über die Einführung der flexiblen Arbeitszeit in Kenntnis gesetzt werden.
- e) Die wöchentliche Arbeitszeit kann zwischen einem Minimum von 32 Stunden verteilt auf 4 oder 5 Tage und einem Maximum von 47 Stunden für 5 Tage festgelegt werden. Im letzteren Fall darf die flexible Arbeitszeit jedoch nicht länger als 8 Wochen andauern. Bei flexiblen Arbeitszeiten, die über einen längeren Zeitraum angewandt werden sollen, ist bei der kantonalen paritätischen Berufskommission ein Antrag zu stellen.
- f) Das Personal wird in den Entscheidungsprozess miteinbezogen und über allfällige Arbeitszeitmassnahmen 1 Woche im Voraus informiert.
- g) Der Rahmen für die flexible Arbeitszeit beschränkt sich auf die Zeit von Montag bis Freitag zwischen 06:00 Uhr und 22:00 Uhr. Für den Kanton Genf gilt der Anhang V.

- h) Solange der Arbeitnehmer keine Taggelder der Kranken- oder Unfallversicherung erhält, bleibt die Höhe des konstanten Monatslohns unabhängig vom gewählten Arbeitszeitmodell unverändert. Vorbehalten bleiben die vertraglich festgesetzten Lohnerhöhungen.
- i) Am Ende jedes Monats wird eine Abrechnung der geleisteten Arbeitsstunden mit Angabe der Mehr- oder Minderstunden erstellt. Diese wird dem Arbeitnehmer mindestens einmal pro Jahr zur Zustimmung vorgelegt.

Liegt die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden zwischen 2132 Stunden ($177,7 \times 12$ Monate) und 2212 Stunden, so muss einvernehmlich eine der beiden folgenden Massnahmen getroffen werden:

 - Kompensation durch Freizeit gleicher Dauer
 - Vergütung ohne Zuschlag

Geleistete Arbeitsstunden, die über die oben genannte Höchstarbeitszeit hinausgehen, gelten als Überstunden und sind gemäss Artikel 16 auszubezahlen oder zu kompensieren.

Liegt die Anzahl der Minderstunden zwischen 2052 und 2132 Stunden, so muss einvernehmlich eine der beiden folgenden Massnahmen getroffen werden:

 - Die Minderstunden werden auf das folgende Jahr übertragen.
 - Die Anzahl der Minderstunden wird nicht kompensiert.

Nicht geleistete Arbeitsstunden, die das oben genannte Minimum unterschreiten, führen nicht zum Ausgleich ausfallender Arbeitszeit.
- j) Im Falle einer Vertragsauflösung während des Jahres muss eine Endabrechnung der geleisteten Arbeitsstunden erstellt werden. Falls notwendig wird die Kündigungsfrist dazu eingesetzt, um die Minderstunden zu kompensieren.
- k) Die bezahlten Absenzen und die Feiertage werden mit 8,2 Arbeitsstunden pro Tag verrechnet.

Art. 13 Sonderregelungen betreffend die Arbeitsdauer und Arbeitszeit

1. Jedes Unternehmen, das von der Arbeitsdauer und der Arbeitszeit abweichen muss, hat vorgängig ein begründetes Gesuch beim Sekretariat der kantonalen paritätischen Berufskommission einzureichen, die in Absprache mit den Sozialpartnern darüber befindet.
2. Weicht das eingereichte Gesuch von den gesetzlichen Bestimmungen ab, wird es vom Sekretariat der kantonalen paritätischen Berufskommission mit einer Vormeinung an die zuständige Behörde weitergeleitet. Das Sekretariat gibt den Beteiligten den Entscheid der Behörde bekannt.
3. Es werden keine Sonderregelungen genehmigt, die lediglich dazu dienen, Arbeitsrückstände aufzuholen, die auf eine mangelhafte Organisation und/oder eine zu knappe Planung des Bauleiters bzw. seines Vertreters zurückzuführen sind. [...]

Art. 14 Schichtarbeit (2 × 8,2 Stunden)

1. In Betrieben ist Schichtarbeit (2 × 8,2 Stunden) am Tag und am Abend, d.h. von 06:00 Uhr bis 22:00 Uhr, gestattet. Sie muss mindestens 1 Woche im Voraus bei der kantonalen paritätischen Berufskommission angemeldet werden.
2. Eine Pause von einer halben Stunde wird bezahlt und gilt als Arbeitszeit.
3. Schichtarbeit (2 × 8,2 Stunden) während der Nacht und am Wochenende ist nicht erlaubt.
4. Schichtarbeit (2 × 8,2 Stunden) auf Baustellen ist nicht erlaubt.

Art. 15 Verschobene Stunden

Als verschobene Stunden gelten diejenigen Arbeitsstunden, die ausserhalb der in Artikel 12 Absatz 1 geregelten ordentlichen Arbeitszeit geleistet werden und einem ganzen Arbeitstag entsprechen. Verschobene Stunden werden mit folgenden Zuschlägen entschädigt:

- a) Für Nachtarbeit, die der Arbeitnehmer zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr leistet, wird ein Lohnzuschlag von 50 % gewährt.
- b) Für Arbeit, die der Arbeitnehmer von Samstag ab 17:00 Uhr bis Montag um 06:00 Uhr oder während der vertraglich festgelegten Feiertage leistet, wird ein Lohnzuschlag von 100 % gewährt.

Art. 16 Überstunden

Als Überstunden gelten Arbeitsstunden, die zusätzlich zu der in Artikel 12 Absatz 1 geregelten ordentlichen Arbeitszeit angeordnet und geleistet werden. Verschobene Stunden werden mit folgenden Zuschlägen entschädigt:

- a) Überstunden, die der Arbeitnehmer zwischen 06:00 Uhr und 22:00 Uhr leistet, sind in der Regel zu einem angemessenen Zeitpunkt durch Freizeit von gleicher Dauer mit einem Zuschlag von 10 % auszugleichen. Verzichtet der Arbeitnehmer in Absprache mit dem Arbeitgeber auf einen Ausgleich durch Freizeit, erhält er einen Lohnzuschlag von 25 %.
- b) Für Überstunden, die der Arbeitnehmer zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr leistet, wird ein Lohnzuschlag von 100 % gewährt.
- c) Für Überstunden, die der Arbeitnehmer von Samstag ab 17:00 Uhr bis Montag um 06:00 Uhr oder während der vertraglich festgelegten Feiertage leistet, wird ein Lohnzuschlag von 100 % gewährt.

Löhne

Art. 17 Art der Entlohnung

1. Stundenlohn
Zusätzlich zum Stundenlohn hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ferien, Feiertage und einen 13. Monatslohn. Diese Entlohnungsart ist nicht anwendbar bei flexibler Arbeitszeit.
2. Konstanter Monatslohn (gemäss Art. 12 Abs. 2)
Als Basis für die Berechnung des konstanten Monatslohns dient der Stundenlohn, der mit 177,7 Stunden pro Monat multipliziert wird. Bei dieser Entlohnungsart ist der Anspruch auf Ferien und Feiertage bereits berücksichtigt. Hinzu kommt der 13. Monatslohn.
3. Monatslohn
Zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer kann in gegenseitigem Einvernehmen die Zahlung eines Monatslohns vereinbart werden. Bei dieser Entlohnungsart ist der Anspruch auf Ferien und Feiertage bereits berücksichtigt. Hinzu kommt der 13. Monatslohn.

Art. 18 Lohnklassen

1. Die Arbeitnehmer werden gemäss folgenden Lohnklassen entlohnt:

Lohnklasse WM:	Arbeitnehmer, der als Baustellenleiter in einem Unternehmen tätig ist und einen eidgenössischen Fachausweis als Werkmeister oder ein Diplom als Vorarbeiter besitzt, oder vom Arbeitgeber als solcher anerkannt wird.
Lohnklasse A:	Qualifizierter Arbeitnehmer, der ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis oder ein vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) ausgestelltes gleichwertiges Diplom besitzt.
Lohnklasse B:	Arbeitnehmer ohne eidgenössisches Fähigkeitszeugnis, der Berufsarbeiten durchführt, oder Arbeitnehmer mit einem eidgenössischen Berufsattest (EBA).
Lohnklasse C:	Hilfsarbeiter und Aushilfen. Nach 3 Jahren Berufserfahrung in der entsprechenden Branche werden Arbeitnehmer automatisch von Lohnklasse C zu Lohnklasse B befördert. Die Beförderung erfolgt am 1. Januar des darauffolgenden Jahres.

2. [...]

3. Die Mindeststundenlöhne und die entsprechenden Anpassungen sind in Anhang II aufgeführt, der integraler Bestandteil des vorliegenden GAV ist.
4. Um die Anstellung von jungen Arbeitskräften im Ausbaugewerbe zu fördern, gelten die in den Spalten II und III des Anhangs II des vorliegenden GAV angegebenen Reduktionen nur unter der Voraussetzung, dass der Arbeitgeber mindestens 1 Lehrling in einer der dem vorliegenden GAV unterstellten Branche ausbildet oder in den 2 vorangegangenen Jahren ausgebildet hat. Diese Bestimmung findet keine Anwendung auf Arbeitnehmer mit einem EBA.

Art. 19 Dreizehnter Monatslohn

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen 13. Monatslohn, der 8,33 % des AHV-pflichtigen Bruttojahreslohns entspricht.
2. Der 13. Monatslohn wird grundsätzlich am Ende des Jahres ausbezahlt.
3. Gibt der Arbeitnehmer seine Stelle im Verlauf des Jahres auf, hat er bei seinem Weggang einen Pro-rata-Anspruch auf seinen 13. Monatslohn.
4. Der Anspruch auf einen 13. Monatslohn beginnt mit dem ersten Arbeitstag.
5. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf einen 13. Monatslohn:
 - a) wenn er seine Stelle ohne Einhalten der Kündigungsfristen aufgibt (mit Ausnahme von Art. 10 Abs. 4 Bst. b));
 - b) wenn er wegen Betrugs entlassen wird;
 - c) wenn er aus wichtigen Gründen im Sinne von Artikel 337 OR entlassen wird.
6. Aus dem 13. Monatslohn erwächst kein Anspruch auf Ferien.

Ferien, Feiertage und Bildungsurlaub

Art. 20 Ferien

1. Der Ferienanspruch ist wie folgt festgelegt:
 - Bis zum 50. Lebensjahr hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 25 Werk-tage Ferien.
 - Ab dem vollendeten 50. Lebensjahr hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 30 Werk-tage.
2. Der Ferienlohn beträgt 10,64 % (⁵/₄₇) bzw. 13,04 % (⁶/₄₆) des Grundlohns, je nach vertraglich festgelegter, durchschnittlicher Arbeitsdauer, einschliesslich Überstunden und ohne Zuschläge.
3. Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien. Er nimmt dabei, soweit die Betriebsverhältnisse es erlauben, auf die Wünsche der Arbeitnehmer Rücksicht. Er informiert sie früh genug darüber.

Hält sich ein Arbeitnehmer in schuldhafter Weise nicht an die Vereinbarungen, welche die Dauer, den Beginn und das Ende der Ferien betreffen, so kann der Arbeitgeber eine Entschädigung in der Höhe eines Viertels des durchschnittlichen Monatslohns verlangen.

4. [...]

5. [...]

Art. 21 Feiertage und arbeitsfreie Tage

1. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Entschädigung für höchstens 9 vertragliche oder gesetzliche Feiertage pro Jahr. Die Höhe der Entschädigung entspricht dem effektiven Lohnausfall.
2. Die entschädigungspflichtigen Feiertage werden auf kantonaler Ebene für die Geltungsdauer des vorliegenden GAV festgelegt. Die entsprechende Liste findet sich in Anhang III, der integraler Bestandteil dieses GAV ist.
3. Der Arbeitgeber kann den Betrieb am 1. Mai einstellen. Tut er dies nicht, so hat er dem Arbeitnehmer, der an diesem Tag Urlaub verlangt, einen unbezahlten freien Tag zu gewähren. Im Kanton Genf ist der 1. Mai ein arbeitsfreier Tag; [...]. In den Kantonen Neuenburg und Jura sowie im Berner Jura ist der 1. Mai ein Feiertag und ist in Anhang III als solcher aufgeführt.
4. [...]
5. Im Kanton Waadt ist der Freitag nach Auffahrt ein arbeitsfreier Tag und gehört in den Jahren, in denen nicht alle Feiertage entschädigt werden, zu den entschädigungspflichtigen Feiertagen.
6. Im Kanton Neuenburg, wenn der 1. Januar beziehungsweise Weihnachten am Sonntag sind, werden der 2. Januar beziehungsweise der 26. Dezember als Feiertage betrachtet.

Art. 22 Bildungsurlaub

1. Der Arbeitnehmer hat mit Zustimmung des Arbeitgebers [...] Anspruch auf Urlaub für kulturelle oder berufliche Bildung bzw. Weiterbildungskurse der Gewerkschaften [...].
2. Bei der Organisation der Kurse sind folgende Bedingungen einzuhalten:
 - a) Die Kurse finden vorzugsweise im Winter statt.
 - b) Der gleiche Arbeitnehmer kann für Bildungsurlaub höchstens 5 Tage pro Kalenderjahr in Anspruch nehmen.
 - c) Unter Berücksichtigung der Grösse des Unternehmens ist die Teilnahme an solchen Kursen grundsätzlich auf 1 Mitarbeiter pro Unternehmen und Kurs beschränkt.
 - d) [...]
 - e) [...]

Reisespesen und andere Auslagen

Art. 23 Reisespesen und Mahlzeitenentschädigung

1. Reisespesen und Mahlzeitenentschädigung im Allgemeinen
 - a) Entstehen dem Arbeitnehmer durch die Reise von der Werkstatt bis zur Baustelle zusätzliche Kosten, so erwachsen ihm daraus folgende Ansprüche:
 - Entschädigung von 17 Franken, wenn er sich am Mittag nicht zu Hause verpflegen kann;
 - Rückerstattung der Transportkosten, wenn er sein privates Fahrzeug benutzt;
 - Rückerstattung der Kosten für Reise, Verpflegung und Unterkunft, wenn er am Abend nicht heimkehren kann.
 - b) Die oben genannten Kosten und Entschädigungen sind nicht geschuldet, wenn der Arbeitgeber oder der Auftraggeber selbst den Transport bzw. das Mittagessen oder ein Zimmer und die entsprechende Verpflegung für den Arbeitnehmer organisiert.
2. Pauschalentschädigungen (ausschliesslich im Kanton Genf)

Jedem Arbeitnehmer wird eine tägliche Pauschalentschädigung von 17 Franken für Reisespesen, Verpflegung und Werkzeug geschuldet. Die Pauschalentschädigung ist dazu vorgesehen, die Auslagen des Arbeitnehmers zu decken.

Für Arbeitnehmer, die aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit zu 50 % beschäftigt werden und die ausserhalb der Betriebsstätte arbeiten, wird die Hälfte der Pauschalentschädigung entrichtet.

Stellt das Unternehmen ein Fahrzeug zur Verfügung, wird die Hälfte der Pauschalentschädigung gezahlt.

Für Arbeitnehmer, die in der Werkstatt arbeiten, wird die Pauschalentschädigung um 60 % gekürzt.

Werden die Arbeitskleider vom Unternehmen nicht zur Verfügung gestellt (2 Sets pro Jahr), so wird die Pauschalentschädigung um 50 Rp. erhöht.

Art. 24 Rückerstattung von Fahrzeugkosten

1. Benutzt der Arbeitnehmer auf Verlangen des Arbeitgebers sein privates Fahrzeug für berufliche Zwecke, so hat er Anspruch auf folgende Entschädigungen:
 - a) Auto: Fr. 0.65 pro Kilometer
 - b) Motorrad/Kleinmotorrad: Fr. 0.30 pro Kilometer
 - c) Motorfahrrad: Fr. 0.15 pro Kilometer

In diesen Entschädigungen inbegriffen sind sämtliche Kosten und Versicherungsprämien. Der Arbeitnehmer schliesst eine Haftpflichtversicherung für sein Fahrzeug ab.

2. Stellt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ein Fahrzeug zur Verfügung, hat er auch für den Unterhalt und die Benutzungskosten aufzukommen.

Art. 25 Berechtigte Absenzen

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Vergütung folgender Absenzen:
 - a) 1 Tag bei Heirat
 - b) 3 Tage bei der Geburt eines Kindes
 - c) 2 Tage bei Tod des Vaters, der Mutter, eines Bruders, einer Schwester, des Schwiegervaters oder der Schwiegermutter
 - d) 1 Tag bei Tod der Grosseltern
 - e) 3 Tage bei Tod des Ehegatten, des eingetragenen Partners, der eingetragenen Partnerin oder eines Kindes
 - f) 1 Tag für den Orientierungstag der Armee (zusätzlich bezahlte Tage: Art. 41 Abs. 1 Bst. a))
 - g) ½ Tag bei Entlassung aus dem Militärdienst
2. Für den Umzug hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 1 unbezahlten freien Tag.
3. Die Entschädigung geht zulasten des Arbeitgebers. Sie wird mit dem Lohn der laufenden Lohnperiode entrichtet.
4. [...]
5. [...]

Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Art. 26 Verbot der Schwarzarbeit

1. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer keine entgeltlichen oder unentgeltlichen Berufsarbeiten für Dritte verrichten.
2. Bei Verstoss gegen das Verbot der «Schwarzarbeit» kann die zuständige paritätische Berufskommission je nach Schwere des Verstosses eine Verwarnung aussprechen oder eine Konventionalstrafe verhängen (siehe Art. 52). [...]
3. [...]
4. Eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe im Sinne dieses Artikels kann auch gegen den Arbeitgeber ausgesprochen werden, der wissentlich «Schwarzarbeit» verrichten lässt oder solche fördert, sei sie entgeltlich oder nicht.

Art. 27 Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer und zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind.

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Anwendung der Vorschriften zu unterstützen. Sie beachten die Anweisungen und wenden die Sicherheits- und Gesundheitsmassnahmen korrekt an.

2. [...]

3. [...]

4. Pflichten des Arbeitgebers

- Der Arbeitgeber muss in seinem Unternehmen die Ekas-Richtlinie Nr. 6508 oder eine Branchenlösung anwenden und periodische Sicherheitskontrollen durchführen. In Genf gibt es für sämtliche Unternehmen im Ausbaugewerbe die Lösung F4S. Für die Schreinereien, Möbelschreinereien und Zimmereien (eingeschlossen die Mitglieder der ACM [Association genevoise des entrepreneurs de charpente, menuiserie, ébenisterie et parqueterie]) findet die Branchenlösung SETRABOIS Anwendung. Für die Malereien und Gipsereien ist die Westschweizer Branchenlösung vorgesehen. Jeder Arbeitgeber muss systematisch die betriebspezifischen Gefahren analysieren.

– [...]

- Bestehen Zweifel über die Sicherheit einer Einrichtung oder einer Baustelle, wird [...] die Arbeit solange niedergelegt, bis dieser seine Überprüfung abgeschlossen hat. Die Arbeitnehmer stehen dem Arbeitgeber zur Verfügung und werden bezahlt.

5. Pflichten des Arbeitnehmers

- Die Arbeitnehmer müssen die Richtlinien und Anweisungen des Arbeitgebers in Bezug auf die Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit befolgen. Der Arbeitnehmer beachtet die Sicherheitsmassnahmen und meldet dem Arbeitgeber oder dessen Vertreter Mängel, die ein Unfallrisiko darstellen können.
- Hält sich ein Arbeitnehmer nicht an diese Sicherheitsmassnahmen, kann dies eine Kündigung nach sich ziehen.

6. [...]

7. [...]

Art. 28 Einhalten der Arbeitszeit

1. Der Arbeitnehmer hat die Arbeitszeit genau einzuhalten. Er erscheint pünktlich am vom Arbeitgeber angegebenen Ort und erfüllt seinen regulären Arbeitstag.

2. Er darf sich nicht ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers oder dessen Vertreters vom Arbeitsort entfernen.
3. Für unentschuldigte Absenzen oder Verspätungen hat er keinen Lohnanspruch.

Art. 29 Sorgfalts- und Treuepflicht

1. Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten nach berufsethischen Grundsätzen und gemäss den Anweisungen des Arbeitgebers oder dessen Vertreters auszuführen.
2. [...]

Art. 30 [...]

Art. 31 Lohn

1. Der Lohn wird einmal im Monat ausgerichtet. Er wird dem Arbeitnehmer direkt ausbezahlt oder auf ein Bank- oder Postkonto überwiesen. Der Arbeitnehmer erhält eine detaillierte Lohnabrechnung.
2. Es kann ein Vorschuss auf den Lohn gezahlt werden, wenn mindestens 1 Tag im Voraus eine entsprechende Anfrage gemacht wird.
3. Kündigt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung des vorliegenden GAV, so erhält er seinen Lohn spätestens am letzten Arbeitstag oder am Ende der Lohnperiode.
4. [...]

Art. 32 Werkzeug und Material

1. Die Beschaffung von Werkzeugen ist Sache des Arbeitgebers. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen im Kanton Genf (Art. 23 Abs. 2).
2. Der Arbeitnehmer geht mit den Werkstoffen, Werkzeugen und Einrichtungen des Betriebs sorgfältig um.

Art. 33 Akkordlohnarbeit

1. Akkordlohnarbeit oder Arbeit, die nicht nach Anzahl Arbeitsstunden vergütet wird, ist untersagt.
2. Für bestimmte Arbeiten kann die Paritätische Berufskommission des Westschweizer Ausbaugewerbes (PBK-SOR) Sonderregelungen vorsehen.
3. Im Kanton Genf ist Akkordarbeit im Maler- und Gipsergewerbe weiterhin zugelassen. [...]

Soziale Einrichtungen

Art. 34 Unfallversicherung

1. [...]
2. [...]
3. [...]
4. Falls die Unfallversicherung Taggelder aufgrund aussergewöhnlicher Gefahren und Wagnisse im Sinne der entsprechenden Artikel des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) ausschliesst oder kürzt, reduziert sich die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers für Löhne, die den maximal versicherten Verdienst UVG übersteigen, und für die Karenztage im gleichen Verhältnis.
5. Während der Zeitspanne zwischen Unfall und Beginn der Leistungszahlungen durch die Unfallversicherung (Karenztage) zahlt der Arbeitgeber sowohl für Berufs- als auch für Nichtberufsunfälle Entschädigungen zu dem im UVG vorgesehenen Taggeldansatz. Da es sich dabei um eine Lohnzahlung des Arbeitgebers und nicht um Leistungen Dritter handelt, sind auf diesen Entschädigungen zusätzlich Sozialbeiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeitrag) zu entrichten.
6. [...]

Art. 35 Krankentaggeldversicherung – minimale Versicherungsbedingungen

1. Der Arbeitgeber muss vom ersten Arbeitstag an eine Taggeldversicherung bei Krankheit abschliessen, die 80 % des versicherten Lohns (AHV-pflichtiger Lohn) deckt, nach einem Leistungsaufschub von höchstens 30 Tagen und für eine Dauer von maximal 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen (abzüglich des Leistungsaufschubs).

In den Kantonen Wallis und Waadt wird bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit von mindestens 50 % ein entsprechend gekürztes Taggeld während der oben genannten Dauer geleistet. Der Versicherungsschutz für die verbleibende Arbeitsfähigkeit bleibt erhalten.

Unabhängig von der Art der Entlohnung und der vom Arbeitgeber gewählten Wartefrist gehen 2 Karenztage zulasten des Arbeitnehmers.

Während der Zeit des Leistungsaufschubs, mit Ausnahme der 2 Karenztage, zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer 100 % des versicherten Lohnes. Von diesem Lohn werden die gewöhnlichen Sozialbeiträge in Abzug gebracht. Der Taggeldanspruch entsteht erst, wenn die versicherte Person mindestens zur Hälfte arbeitsunfähig ist.

2. Für die Kollektiv-Krankenversicherung übernimmt der Arbeitnehmer einen Drittel des Prämiensatzes. Im Kanton Waadt übernimmt der Arbeitnehmer einen Drittel, aber höchstens 1,4 % des Prämiensatzes.

3. In den Versicherungsbedingungen können Vorbehalte in Bezug auf das Höchstaufnahmealter (mindestens das gesetzliche Rentenalter), auf bestehende Gesundheitsschäden oder auf Rückfälle vorgesehen werden.
- Die Vorbehalte gelten nur für Krankheiten, die bei der Aufnahme bestehen oder für frühere Krankheiten, die erfahrungsgemäss zu Rückfällen führen können. Sie fallen spätestens nach 5 Jahren dahin. Die versicherte Person kann aber vor Ablauf dieser Frist den Nachweis erbringen, dass der Vorbehalt nicht mehr gerechtfertigt ist. Der Versicherungsvorbehalt ist nur gültig, wenn er der versicherten Person schriftlich mitgeteilt wird und die vorbehaltenen Krankheit sowie Beginn und Ende der Vorbehaltsfrist in der Mitteilung genau bezeichnet sind. Bei einer Erhöhung des versicherten Taggeldes und bei einer Verkürzung der Wartefrist gelten diese Grundsätze sinngemäss.
- Bei einem Versicherungswechsel dürfen weder neue Vorbehalte angebracht noch bestehende erweitert werden. Der Versicherer darf nur dann neue Vorbehalte anbringen oder bestehende erweitern, wenn die versicherte Person in die Einzelversicherung übertritt und zudem das versicherte Taggeld erhöht und/oder die Wartefrist verkürzt wird.
4. [...]
5. Der Arbeitnehmer ist während seiner Krankheit von der Prämienzahlung befreit:
- a) solange sein Arbeitsverhältnis dauert (Versicherung gemäss KVG);
 - b) ausser bei einem freiwilligen Übertritt in die Einzelversicherung (Versicherung gemäss VVG).
6. Bei einem Übertritt von einer Kollektiv-Krankentaggeldversicherung in eine Einzelversicherung muss die Freizügigkeit für alle Arbeitnehmer gewährleistet sein. Die versicherte Person, die aus dem Kreis der bei der Kollektivversicherung Versicherten ausscheidet, kann innerhalb von 90 Tagen, nachdem sie über ihr Übertrittsrecht aufgeklärt worden ist, den Übertritt in die Einzelversicherung verlangen. Die Prämien der Einzelversicherung werden ausschliesslich von der versicherten Person übernommen.
- Bei Arbeitslosigkeit wird das Krankentaggeld ab dem 31. Tag als Leistung der Arbeitslosenversicherung ausgezahlt.
7. Bei einem Auslandsaufenthalt, der mehr als 3 Monate dauert, erlischt der Anspruch auf Leistungen; vorbehalten sind Einsätze auf einer ausländischen Baustelle, anders lautende gesetzliche Bestimmungen oder ein Aufenthalt in einem ausländischen Krankenhaus, sofern die Rückführung aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist.
- Eine erkrankte versicherte Person, die sich ohne Zustimmung ihres Versicherers ins Ausland begibt, kann ihre Leistungsansprüche erst bei der Rückkehr in die Schweiz geltend machen.
8. [...]

9. Bei Leistungen, die von der Krankentaggeldversicherung nicht erbracht werden, sowie in Fällen, in denen der Versicherer Vorbehalte gegen den Arbeitnehmer anbringt oder ihn nicht versichern will, bezahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Grundlohn gemäss Artikel 324a und 324bOR. [...]

10. [...]

Art. 36 [...]

Art. 37 [...]

Art. 38 Berufliche Vorsorge

1. [...]

2. Die Arbeitnehmer müssen mindestens zu folgenden Bedingungen versichert werden:

a) [...]

b) [...]

c) Der Mindestbeitragssatz beträgt 10 % des versicherten Lohnes. Der versicherte Lohn entspricht dem AHV-pflichtigen Lohn.

d) Die Minimalbedingungen gelten nicht in den Kantonen Freiburg und Jura sowie im Berner Jura.

3. [...]

4. In den Kantonen Genf, Neuenburg, Wallis und Waadt belaufen sich die Höchstbeiträge für sämtliche Arbeitnehmer, unabhängig vom Alter, auf 12,5 % des AHV-pflichtigen Lohnes; Arbeitgeber und Arbeitnehmer übernehmen je 6,25 %.

5. Im Kanton Genf gilt für alle, die den Verbandsausgleichskassen des Bauhandwerks angeschlossen sind, folgendes:

a) [...]

b) Die paritätische Pensionskasse zieht für sämtliche ihr angeschlossenen Unternehmen die paritätischen Beiträge ein.

c) Die eingezogenen Beiträge werden dem Stiftungsrat zur Verfügung gestellt. Dieser ist für die Verwendung der Beiträge [...] zuständig.

6. Im Kanton Neuenburg [...].

Ein Arbeitgeber kann seine Angestellten bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung als die neuenburgere berufliche Pensionskasse versichern, sofern:

– der Beitrag zulasten des Arbeitnehmers ist nicht höher als 5,5 %;

– [...];

- die Freizügigkeitsleistung des Arbeitnehmers der Deckung der versicherungsmathematischen Reserve dient, welche nach den technischen Regeln der Pensionskasse nötig wäre, damit der Arbeitnehmer der Kasse später ohne jegliche Leistungseinbussen wieder beitreten könnte; ganz so als ob er nie ausgetreten oder von Beginn an dieser Kasse angeschlossen gewesen wäre.

Erweist sich eine Freizügigkeitsleistung in dieser Hinsicht als ungenügend, so hat der Arbeitgeber diese selbst lange nach Ablauf des vorliegenden GAV zu ergänzen. Die Verträge und Versicherungsbedingungen anderer Einrichtungen sowie deren nachträgliche Anpassung müssen der paritätischen Berufskommission frühzeitig (3 Monate im Voraus) mitgeteilt werden, damit sie diese, nach Rücksprache mit den Versicherern, vor Inkrafttreten auf ihre Vereinbarkeit mit dem vorliegenden GAV prüfen und genehmigen kann:

- Erfüllt eine Versicherung bei einer anderen Einrichtung diese Voraussetzungen nicht oder nicht mehr, gewährt die paritätische Berufskommission dem Arbeitgeber eine angemessene Frist, um die berufliche Vorsorge seines Unternehmens den Bestimmungen des vorliegenden GAV (wieder) anzupassen. Kommt der Arbeitgeber seiner Pflicht nicht nach, so kann ihm eine Busse auferlegt werden, die sich bis auf den Gesamtbetrag der in Zukunft wahrscheinlich ausfallenden Versicherungsleistungen belaufen kann.

7. Im Kanton Wallis müssen sämtliche Arbeitnehmer einer beruflichen Vorsorgeeinrichtung angeschlossen sein, deren Leistungen gleich oder höher sind als die des folgenden Vorsorgeplans:

Versicherter Lohn	=	AHV-pflichtiger Lohn
-------------------	---	----------------------

Leistungen bei Invalidität

Invalidenrente	30,00 %
Invaliden-Kinderrente	5 %
– Wartefrist	24 Monate
– Prämienbefreiung	2 Monate

Leistungen an Hinterbliebene

Ehegattenrente	20,00 %
Waisenrente	5 %
Todesfallkapital	erworbenes Altersguthaben

Der versicherte Lohn für Risikoleistungen darf sich höchstens auf das 7-fache der maximalen AHV-Rente belaufen.

Leistungen bei Pensionierung

Altersrente (in % des gesamten erworbenen Altersguthabens)	7,20 %
Pensionierten-Kinderrente (in % der Altersrente)	20 %
Altersgutschriften (M/F)	in % des versicherten Lohnes
18–34 Jahre	5,00 %
35–44 Jahre	7,10 %
45–54 Jahre	10,70 %
55–65 Jahre	12,80 %

Finanzierung

Anteil Arbeitgeber	5,25 %
Anteil Arbeitnehmer	5,25 %

Total	10,50 %
--------------	----------------

Arbeitgeber und Arbeitnehmer übernehmen je die Hälfte des Beitrags.
Dieser ist in Prozenten des AHV-pflichtigen Lohnes definiert.

Die Vorsorgepläne von privaten Vorsorgeeinrichtungen müssen auf dem Solidaritätsprinzip zwischen den verschiedenen Altersklassen aufgebaut sein. Nach diesem Prinzip bezahlt eine ältere versicherte Person nicht mehr für ihre gesamte berufliche Vorsorge als eine junge.

Ist der Beitrag an eine private Vorsorgeeinrichtung höher als 10,5 % (CAPAV-Beitragssatz), so darf dem Arbeitnehmer nicht mehr als 5,25 % (Hälfte des ordentlichen CAPAV-Beitrags) vom Lohn abgezogen werden.

8. Im Kanton Waadt [...].

[...] kann ein Arbeitgeber seine Angestellten bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung als die «Caisse de retraite professionnelle de l'industrie de la construction (CRP)» versichern, sofern:

- der Beitrag zulasten des Arbeitnehmers ist nicht höher als 5,5 %;
- die Leistungen mindestens gleichwertig sind wie die folgenden:
 - A. Die Altersrente entspricht der Höhe des Altersguthabens bei Erreichen des Rentenalters multipliziert mit dem BVG-Umwandlungssatz.
 - B. Die versicherte Person hat Anspruch auf eine Viertelsrente, wenn sie im Sinne der IV zu mindestens 40 % invalid ist; eine halbe Rente, wenn sie mindestens zur Hälfte invalid ist; eine Dreiviertelsrente, wenn sie zu mindestens 60 % invalid ist; eine volle Invalidenrente, wenn sie zu mindestens 70 % invalid ist.
 - C. Die Invalidenrente wird nach dem gleichen Umwandlungssatz berechnet wie die Altersrente. Das der Berechnung zu Grunde liegende Altersguthaben besteht aus:
 - dem Altersguthaben, das die versicherte Person bis zum Beginn des Anspruchs auf die Invalidenrente erworben hat;
 - der Summe der Altersgutschriften für die bis zum ordentlichen Rentenalter fehlenden Jahre, ohne Zinsen.
Diese Altersgutschriften werden auf dem koordinierten Lohn der versicherten Person während ihres letzten Versicherungsjahres in der Vorsorgeeinrichtung berechnet.
 - D. Die Rente des hinterbliebenen Ehegatten im Todesfall vor dem Rentenalter entspricht 60 % der Invalidenrente. Stirbt der Ehegatte nach Erreichen des Rentenalters, beträgt sie 60 % der Altersrente.
 - E. Die Kinderrenten entsprechen 20 % der Invalidenrente im Todesfall vor dem Rentenalter und 20 % der Altersrente im Todesfall nach Erreichen des Rentenalters.

Die Verträge und Versicherungsbedingungen anderer Vorsorgeeinrichtungen sowie deren nachträgliche Änderung müssen der paritätischen Berufskommission frühzeitig (mindestens 3 Monate im Voraus) mitgeteilt werden, damit sie diese vor Inkrafttreten auf ihre Vereinbarkeit mit dem vorliegenden GAV prüfen und genehmigen kann. Erfüllt die berufliche Vorsorge bei einer anderen Einrichtung die Bedingungen nicht oder nicht mehr, gewährt die paritätische Berufskommission dem Arbeitgeber eine angemessene Frist,

um die berufliche Vorsorge seines Unternehmens den Bestimmungen des vorliegenden GAV (wieder) anzupassen. Kommt der Arbeitgeber seiner Pflicht nicht nach, so kann ihm eine Busse auferlegt werden, die sich bis auf den Gesamtbetrag der in Zukunft wahrscheinlich ausfallenden Versicherungsleistungen belaufen kann.

Art. 39 [...]

Art. 40 [...]

Art. 41 Militär-, Schutz- oder Zivildienst

1. Wenn der Arbeitnehmer einen schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet und das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate dauert oder für mehr als 3 Monate abgeschlossen wurde, wird sein Erwerbsausfall wie folgt entschädigt:
 - a) Aushebung und Rekrutenschule
 - 80 % des Nettoerwerbsausfalles für Verheiratete oder Ledige mit gesetzlicher Unterstützungspflicht
 - 50 % des Nettoerwerbsausfalles für Ledige ohne gesetzliche Unterstützungspflicht
 - b) Andere Dienste
 - 100 % des Nettoerwerbsausfalles während 4 Dienstwochen
 - 80 % des Nettoerwerbsausfalles ab der 5. bis zur 21. Dienstwoche für Verheiratete oder Ledige mit gesetzlicher Unterstützungspflicht
 - 50 % des Nettoerwerbsausfalles ab der 5. bis zur 21. Dienstwoche für Ledige ohne gesetzliche Unterstützungspflicht
 - c) Durchdiener
 - 90 % des Nettoerwerbsausfalles während 40 Dienstwochen für Verheiratete oder Ledige mit gesetzlicher Unterstützungspflicht
 - 75 % des Nettoerwerbsausfalles während 40 Dienstwochen für Ledige ohne gesetzliche Unterstützungspflicht
2. [...]
3. Im Kanton Jura und im Berner Jura werden zusätzlich Militärdienstentschädigungen von einer paritätischen Ausgleichskasse geleistet. Diese Kasse wird vom Sekretariat des Jurassischen Arbeitgeberverbandes (AJMCE), einer Unterzeichnerpartei des vorliegenden GAV, verwaltet. Die Kasse wendet folgende Grundsätze an:
 - Die von der Kasse ausgerichtete gesetzliche Entschädigung (EO) wird von den in Absatz 1 genannten Leistungen abgezogen.

- Die Entschädigung für Arbeitnehmer, die unmittelbar nach ihrer Berufslehre die Rekrutenschule absolvieren, wird auf der Basis des Mindestlohns für qualifizierte Arbeitnehmer im ersten Jahr nach der Berufslehre (Lohnklasse A –10 %) berechnet. Der Arbeitgeber hat ein schriftliches Gesuch, den Lehrvertrag sowie einen Arbeitsvertrag, der für eine Dauer von mehr als 3 Monaten nach der Rekrutenschule gültig ist, einzureichen.
 - Die Unternehmen sind verpflichtet, für Arbeitnehmer, die dem vorliegenden GAV unterstehen, bei dieser Kasse abzurechnen. Der Beitrag des Arbeitgebers beläuft sich auf 0,4 % der AHV-pflichtigen Lohnmasse.
 - Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmern den vollen Lohn auszahlen. In diesem Fall hat er einen Anspruch auf die von der Ausgleichskasse (EO) und der Verbandskasse geleisteten Entschädigungen.
 - [...]]
4. Im Kanton Wallis leistet eine sogenannte Militärkasse zusätzlich Entschädigungen bei Militär- und Zivildienst, bei der Ausübung eines öffentlichen Amtes sowie bei berechtigten Absenzen. Diese Kasse wird vom Sekretariat der unterzeichneten Walliser Arbeitgeberverbände, dem Bureau des Métiers in Sitten, verwaltet. Die Kasse wendet zudem folgende Grundsätze an:
- Die von der Ausgleichskasse ausgerichtete gesetzliche Entschädigung (EO) wird von den in Absatz 1 genannten Leistungen abgezogen.
 - Die Entschädigung für Arbeitnehmer, die unmittelbar nach ihrer Berufslehre die Rekrutenschule absolvieren, wird auf der Basis des Mindestlohns für qualifizierte Arbeitnehmer im ersten Jahr nach der Berufslehre (Lohnklasse A –10 %) berechnet. Der Arbeitgeber hat ein schriftliches Gesuch, den Lehrvertrag sowie einen Arbeitsvertrag, der für eine Dauer von mehr als 3 Monaten nach der Rekrutenschule gültig ist, einzureichen.
 - Bei den Holzberufen sind die Unternehmen im Unterwallis verpflichtet, für Arbeitnehmer, die dem vorliegenden GAV unterstehen, bei dieser Kasse abzurechnen. Der Beitrag des Arbeitgebers beläuft sich auf 0,4 % der AHV-pflichtigen Lohnmasse.
 - Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmern den vollen Lohn auszahlen. In diesem Fall hat er einen Anspruch auf die von der Ausgleichskasse (EO) und der Verbandskasse geleisteten Entschädigungen.
5. Im Kanton Waadt [...].
- Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die in Absatz 1 festgelegte Entschädigung.
 - Der Beitrag des Arbeitgebers beläuft sich auf 0,1 % des AHV-pflichtigen Lohnes.

Art. 42 Vollzugskosten, Ausbildung- und Weiterbildungsbeiträge

1. Jeder Arbeitnehmer hat folgende Beiträge zu leisten:
 - 0,7 % des AHV-pflichtigen Bruttolohns, vom Arbeitgeber zurückbehalten für die Vollzugskosten;
 - 0,3 % des AHV-pflichtigen Bruttolohns, vom Arbeitgeber zurückbehalten für die Ausbildung -und Weiterbildungskosten.
2. Der Beitrag des Arbeitgebers ist auf 0,5 % der AHV-pflichtigen Bruttolöhne festgelegt.
3. Arbeitgeber, die bis zu 90 Tagen im Jahr in der Schweiz tätig sind, leisten einen Beitrag in Höhe von 1.2 % der AHV-pflichtigen Lohnmasse der Arbeitnehmer, einschliesslich der dem GAV-SOR unterstellten Lehrlinge (0,7 % zulasten des Arbeitnehmers, 0,5 % zulasten des Arbeitgebers), mindestens aber Fr. 20.00 pro Monat und Arbeitnehmer.
4. Die kantonalen paritätischen Berufskommissionen (PBK) sind für die Verwendung der paritätischen Gelder zuständig. Die Gelder werden [...] für Folgendes verwendet:
 - Überwachung des GAV-Vollzugs
 - Überwachung der Anwendung der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit
 - Leistungen und Sozialhilfen
 - Aus- und Weiterbildung
 - Übersetzungs-, [...] und Druckkosten
 - Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
5. Es ist von einer Treuhandfirma zu überprüfen, ob die Beiträge der Arbeitnehmer und Arbeitgeber richtig eingezogen [...] worden sind.
 - [...]
 - [...]

Art. 43 [...]

Art. 44 [...]

Art. 45 [...]

Ausführungsbestimmungen

Art. 46 Vollzug

1. Anwendung des Gesamtarbeitsvertrages des Ausbaugewerbes der Westschweiz:
 - a) [...]
 - b) Zur Überwachung des GAV-Vollzugs werden folgende Kommissionen gegründet:
 - eine Paritätische Berufskommission des Westschweizer Ausbaugewerbes (PBK-SOR)
 - kantonale paritätische Berufskommissionen (PBK)
2. Die paritätischen Berufskommissionen werden in der Rechtsform eines Vereins gegründet und sind ausdrücklich dazu ermächtigt, für den Vollzug des vorliegenden GAV zu sorgen.

Art. 47 Gemeinsame Durchführung

1. [...]
2. Die PBK führen von sich aus oder auf Antrag der PBK-SOR Kontrollen in den Unternehmen durch und sorgen für die Anwendung des GAV. Bei Bedarf sind die PBK befugt, ihre Kompetenzen auf dem Rechtsweg durchzusetzen.
3. Die Delegierten der PBK sind befugt, dem GAV unterstellte Unternehmen zu besuchen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Delegierten zu empfangen, ihnen Zutritt zum Unternehmen zu gewähren sowie sämtliche notwendigen Dokumente vorzulegen und alle nützlichen Informationen mitzuteilen.
4. Die Kosten der Kontrollen haben diejenigen Unternehmen und Arbeitnehmer zu tragen, welche die Vertragsbestimmungen verletzt haben.

Art. 48 Paritätische Berufskommission des Westschweizer Ausbaugewerbes (PBK-SOR)

1. [...]
2. [...]
3. [...]
4. Befugnisse und Aufgaben
Die PBK-SOR hat [...] folgende Befugnisse und Aufgaben:
 - a) Sie gewährleistet den einheitlichen Vollzug des vorliegenden GAV.
 - b) [...]
 - c) [...]
 - d) Sie formuliert Vormeinungen zu Beschlüssen der PBK, wenn diese sie darum ersuchen.

- e) Sie entscheidet über Gesuche betreffend Akkordlohnarbeit im Sinne von Art. 33 des vorliegenden GAV.
- f) [...]
- g) [...]
- h) Sie erlässt das Reglement des westschweizerischen paritätischen Fonds. Sie verwaltet ihn und erstellt das Budget sowie die Jahresrechnung.
- i) [...]
- j) [...]

5. Finanzierung

Die Verwaltungskosten der PBK-SOR werden [...] von den kantonalen paritätischen Fonds getragen.

6. [...]

Art. 49 [...]

Art. 50 Kantonale paritätische Berufskommissionen (PBK)

1. [...]

2. Aufgaben

Die PBK haben [...] folgende Aufgaben:

- a) Sie führen bei den dem GAV unterstellten Unternehmen [...] Kontrollen durch, um die Anwendung des GAV zu überwachen. Sie verhängen Konventionalstrafen und weisen die Kosten für die Kontrollen zu.
[...]
- b) Sie entscheiden, welche Unternehmen dem vorliegenden GAV unterstellt werden.
- c) [...]
- d) [...]
- e) Sie ziehen die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge ein.
- f) Sie verwalten die Berufsbeiträge mithilfe eines Budgets und einer Jahresrechnung.
- g) Sie ziehen die Konventionalstrafen ein, wenn nötig auf rechtmäßigem Weg.
- h) Sie können auf Gesuch als Schlichtungsorgan für Streitigkeiten zwischen Einzelpersonen oder Personengruppen tätig werden.
- i) Sie führen die Weisungen der PBK-SOR aus.

Anmerkung: Die Bst. [...], e) und f) gelten nicht für den Kanton Waadt.

3. [...]

Art. 51 [...]

Art. 52 Konventionalstrafen

Jede Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen kann mit einer Busse von höchstens Fr. 10 000.– pro fehlbarer Person bestraft werden; Schadenersatzforderungen nicht miteingerechnet. Beläuft sich die Schadenssumme auf mehr als Fr. 10 000.–, so ist die PBK berechtigt, eine höhere Strafe zu verhängen.

Im Wiederholungsfalle oder bei schweren Verletzungen der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen kann die Geldstrafe bis auf Fr. 40 000.– erhöht werden. Beläuft sich die Schadenssumme auf mehr als Fr. 40 000.–, so ist die PBK berechtigt, eine höhere Strafe zu verhängen.

Art. 53 Pflichten des Auftragnehmers

Der Auftragnehmer muss seine Subunternehmer über die Bestimmungen des vorliegenden GAV in Kenntnis setzen, damit sie diese anwenden. Missachtet der Auftragnehmer diese Informationspflicht, so kann er mit einer Geldstrafe gebüsst werden.

Art. 54 Kautions

Damit der GAV-Vollzug und die Einhaltung der vertraglichen Verpflichtungen garantiert werden, wird vereinbart, dass eine Kautions hinterlegt werden muss, deren Verwendung in Anhang VII festgelegt ist.

Löhne

Gesamtarbeitsvertragliche Mindestlöhne:

Mindestlöhne Freiburg

Arbeitsstunden pro Monat	Spalte I		Spalte II		Spalte III	
	Mindestlöhne		-5 %		-10 %	
177.7	ab dem 3. Jahr nach EFZ		2. Jahr nach dem EFZ*		1. Jahr nach EFZ*	
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.
Arbeitnehmer der Klasse A	5153	29.00	4896	27.55	4638	26.10
Arbeitnehmer der Klasse WM	5669	31.90				
			-10 %		-20 %	
			2. Jahr nach dem EBA		1. Jahr nach dem EBA	
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	4745	26.70	4274	24.05	3794	21.35
Arbeitnehmer der Klasse B	4745	26.70				
			-10 %		-15 %	
			ab 22 J.		unter 20 J.*	
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.
Arbeitnehmer der Klasse C	4380	24.65	3945	22.20	3723	20.95

* unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.4

Mindestlöhne Genf – Berufe des Ausbaugewerbes mit Ausnahme der Näharbeiterin und Plattenleger

Arbeitsstunden pro Monat	Spalte I		Spalte II		Spalte III	
	177.7	Mindestlöhne		-5 %		-10 %
	ab dem 3. Jahr nach EFZ		2. Jahr nach dem EFZ*		1. Jahr nach EFZ*	
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.
Arbeitnehmer der Klasse A	5153	29.00	4896	27.55	4638	26.10
Arbeitnehmer der Klasse WM	5669	31.90				
			-10 %		-20 %	
			2. Jahr nach dem EBA		1. Jahr nach dem EBA	
Lohnklasse	177.7Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	4745	26.70	4274	24.05	3794	21.35
Arbeitnehmer der Klasse B	4745	26.70				
			-10 %		-15 %	
	ab 22 J.		von 20 bis 22 J.*		unter 20 J.*	
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.
Arbeitnehmer der Klasse C	4425	24.90	3980	22.40	3758	21.15

* unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.4

Mindestlöhne Genf – Näharbeiterin = -10 % des Durchschnittslohns

Arbeitsstunden pro Monat 177.7	Spalte I		Spalte II		Spalte III	
	Mindestlöhne		-5 %		-10 %	
	ab dem 3. Jahr nach EFZ		2. Jahr nach dem EFZ*		1. Jahr nach EFZ*	
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.
Arbeitnehmer der Klasse A	4638	26.10	4407	24.80	4176	23.50
Arbeitnehmer der Klasse WM	5100	28.70				
			-10 %		-20 %	
			2. Jahr nach dem EBA		1. Jahr nach dem EBA	
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	4265	24.00	3838	21.60	3412	19.20
Arbeitnehmer der Klasse B	4265	24.00				
			-10 %		-15 %	
	ab 22 J.		von 20 bis 22 J.*		unter 20 J.*	
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.
Arbeitnehmer der Klasse C	3980	22.40	3581	20.15	3385	19.05

* unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.4

Mindestlöhne Genf – Plattenleger

Arbeitsstunden pro Monat	Spalte I		Spalte II		Spalte III	
	177.7	Mindestlöhne		-5 %		-10 %
	ab dem 3. Jahr nach EFZ		2. Jahr nach dem EFZ*		1. Jahr nach EFZ*	
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.
Arbeitnehmer der Klasse A	5207	29.30	4949	27.85	4682	26.35
Arbeitnehmer der Klasse WM	5731	32.25				
			-10 %		-20 %	
			2. Jahr nach dem EBA		1. Jahr nach dem EBA	
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	4789	26.95	4274	24.05	3794	21.35
Arbeitnehmer der Klasse B	4789	26.95				
			-10 %		-15 %	
	ab 22 J.		von 20 bis 22 J.*		unter 20 J.*	
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.
Arbeitnehmer der Klasse C	4425	24.90	3980	22.40	3758	21.15

* unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.4

Mindestlöhne Jura-Berner Jura

Arbeitsstunden pro Monat 177.7	Spalte I		Spalte II		Spalte III	
	Mindestlöhne		-5 %		-10 %	
	ab dem 3. Jahr nach EFZ		2. Jahr nach dem EFZ*		1. Jahr nach EFZ*	
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.
Arbeitnehmer der Klasse A	5118	28.80	4860	27.35	4602	25.90
Arbeitnehmer der Klasse WM	5633	31.70				
			-10 %		-20 %	
			2. Jahr nach dem EBA		1. Jahr nach dem EBA	
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	4709	26.50	4238	23.85	3767	21.20
Arbeitnehmer der Klasse B	4709	26.50				
			-10 %		-15 %	
	ab 22 J.		von 20 bis 22 J.*		unter 20 J.*	
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.
Arbeitnehmer der Klasse C	4354	24.50	3918	22.05	3705	20.85

* unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.4

Mindestlöhne Neuenburg – Gipser, Maler und Marmorist-Steinbildhauer

Arbeitsstunden pro Monat	Spalte I		Spalte II		Spalte III		
	177.7	Mindestlöhne		-5 %		-10 %	
	ab dem 3. Jahr nach EFZ		2. Jahr nach dem EFZ*		1. Jahr nach EFZ*		
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	
Arbeitnehmer der Klasse A	5153	29.00	4896	27.55	4638	26.10	
Arbeitnehmer der Klasse WM	10 %	5669	31.90				
			-10 %		-20 %		
			2. Jahr nach dem EBA		1. Jahr nach dem EBA		
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	-8 %	4745	26.70	4274	24.05	3794	21.35
Arbeitnehmer der Klasse B	-8 %	4745	26.70				
			-10 %		-15 %		
	ab 22 J.		von 20 bis 22 J.*		unter 20 J.*		
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	
Arbeitnehmer der Klasse C	-15 %	4380	24.65	3945	22.20	3723	20.95

* unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.4

Mindestlöhne Neuenburg – Schreiner, Möbelschreiner, Zimmermann, Parkettleger, Bodenleger und technischer Glaser

Arbeitsstunden pro Monat	Spalte I		Spalte II		Spalte III		
	177.7	Mindestlöhne		-5 %		-10 %	
	ab dem 3. Jahr nach EFZ		2. Jahr nach dem EFZ*		1. Jahr nach EFZ*		
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	
Arbeitnehmer der Klasse A	5153	29.00	4896	27.55	4638	26.10	
Arbeitnehmer der Klasse WM	10 %	5669	31.90				
			-10 %		-20 %		
			2. Jahr nach dem EBA		1. Jahr nach dem EBA		
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	-8 %	4745	26.70	4274	24.05	3794	21.35
Arbeitnehmer der Klasse B	-8 %	4745	26.70				
			-10 %		-15 %		
	ab 22 J.		von 20 bis 22 J.*		unter 20 J.*		
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	
Arbeitnehmer der Klasse C	-15 %	4398	24.75	3963	22.30	3741	21.05

* unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.4

Mindestlöhne Wallis

Arbeitsstunden pro Monat	Spalte I		Spalte II		Spalte III		
	177.7	Mindestlöhne		-5 %		-10 %	
	ab dem 3. Jahr nach EFZ		2. Jahr nach dem EFZ*		1. Jahr nach EFZ*		
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	
Arbeitnehmer der Klasse A	5153	29.00	4896	27.55	4638	26.10	
Arbeitnehmer der Klasse WM	10 %	5669	31.90				
			-10 %		-20 %		
			2. Jahr nach dem EBA		1. Jahr nach dem EBA		
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	-8 %	4745	26.70	4274	24.05	3794	21.35
Arbeitnehmer der Klasse B	-8 %	4745	26.70				
			-10 %		-15 %		
	ab 22 J.		von 20 bis 22 J.*		unter 20 J.*		
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	
Arbeitnehmer der Klasse C	-15 %	4380	24.65	3945	22.20	3723	20.95

* unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.4

Mindestlöhne Waadt

Arbeitsstunden pro Monat	Spalte I		Spalte II		Spalte III	
	Mindestlöhne		-5 %		-10 %	
	ab dem 3. Jahr nach EFZ		2. Jahr nach dem EFZ*		1. Jahr nach EFZ*	
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.
Arbeitnehmer der Klasse A	5153	29.00	4896	27.55	4638	26.10
Arbeitnehmer der Klasse WM	10 %	5669	31.90			
			-10 %		-20 %	
			2. Jahr nach dem EBA		1. Jahr nach dem EBA	
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	-8 %	4745	26.70	4274	24.05	3794
Arbeitnehmer der Klasse B	-8 %	4745	26.70			
			-10 %		-15 %	
	ab 22 J.		von 20 bis 22 J.*		unter 20 J.*	
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.
Arbeitnehmer der Klasse C	-15 %	4380	24.65	3945	22.20	3723

* unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.4

Anmerkung: in Kanton Waadt gibt es keine Lohnklasse B für Plattenleger.

Feiertage

In Anwendung von Art. 21 des GAV werden folgende 9 Feiertage festgelegt:

FR	FR	GE	JU	JU/BE	NE	VS	VD
Katholischer Teil	Protestantischer Teil						
1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar
	2. Januar		2. Januar	2. Januar			2. Januar
					1. März		
						19. März	
Karfreitag	Karfreitag	Karfreitag	Karfreitag	Karfreitag	Karfreitag		Karfreitag
Ostermontag	Ostermontag	Ostermontag	Ostermontag	Ostermontag	Ostermontag		Ostermontag
			1. Mai	1. Mai	1. Mai		
Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt
Fronleichnam						Fronleichnam	
	Pfingstmontag	Pfingstmontag	Pfingstmontag	Pfingstmontag	Pfingstmontag		Pfingstmontag
Bundesfeiertag	Bundesfeiertag	Bundesfeiertag	Bundesfeiertag	Bundesfeiertag	Bundesfeiertag	Bundesfeiertag	Bundesfeiertag
						Mariä Himmelfahrt	
		Genfer Bettag					Buss- und Bettag
Allerheiligen						Allerheiligen	
Mariä Empfängnis						Mariä Empfängnis	
Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten
	26. Dezember	31. Dezember					
9	9	9	9	9	9	9	9

Anhang IV

Lehrlinge

Der Gesamtarbeitsvertrag des Ausbaugewerbes der Westschweiz gilt auch für Lehrlinge (für Genf siehe Anhang V), mit Ausnahme der folgenden Bestimmungen:

Art. 6 Anstellung und Arbeitsvertrag

Art. 7 Probezeit

Art. 8 Kündigungsfrist

Art. 10 Kündigungsschutz

Art. 17 Art der Entlohnung

Art. 18 Lohnklassen

Art. 19 Dreizehnter Monatslohn

Art. 20 Ferien

Art. 22 Bildungsurlaub

Art. 31 Lohn

Genfer Zusatzvereinbarung

I. Lehrlinge

1. Wortlaut des GAV

Der Gesamtarbeitsvertrag des Ausbaugewerbes der Westschweiz gilt auch für Lehrlinge im Kanton Genf, ausgenommen sind folgende Bestimmungen:

Art. 6	Anstellung und Arbeitsvertrag
Art. 7	Probezeit
Art. 8	Kündigungsfrist
Art. 10	Kündigungsschutz
Art. 17	Art der Entlohnung
Art. 18	Lohnklassen
Art. 19	Dreizehnter Monatslohn
Art. 20	Ferien
Art. 22	Bildungsurlaub
Art. 31	Lohn

2. Entlohnung der Lehrlinge:

Mit Ausnahme der Innendekorateure und Innendekorationsnäher werden sämtliche Lehrlinge folgendermassen entlohnt:

1. Lehrjahr:	CHF 5.80/Std.
2. Lehrjahr:	CHF 8.70/Std.
3. Lehrjahr:	CHF 14.50/Std.
4. Lehrjahr:	CHF 17.40/Std.

Der Monatslohn der Lehrlinge, die eine Ausbildung zum Innendekorateur oder zum Innendekorationsnäher absolvieren, wird wie folgt festgelegt:

	Innendekorateur	Innendekorationsnäher
1. Lehrjahr:	Fr. 300.–	Fr. 300.–
2. Lehrjahr:	Fr. 450.–	Fr. 400.–
3. Lehrjahr:	Fr. 600.–	Fr. 700.–
4. Lehrjahr:	Fr. 850.–	

Die Kurs- und Prüfungsstunden werden vollständig bezahlt (ausser für die Lehrlinge der Holzberufe im 1. Lehrjahr).

3. Ferien der Lehrlinge

Die Lehrlinge haben Anrecht auf 6 Wochen Ferien pro Vertragsjahr, davon 1 Woche am Ende des Kalenderjahres.

II. Arbeitszeit

Zusätzlich zu Art. 12 GAV haben die Arbeitnehmer im Verlauf des Vormittags Anrecht auf eine Pause von 10 Minuten; sie dürfen ihren Arbeitsplatz aber nicht verlassen.

In Abweichung zu Artikel 12 Absatz 1 Buchstabe b) GAV: «Der ordentliche Arbeitszeitabschnitt bewegt sich zwischen 06:00 Uhr und 18:00 Uhr».

In Abweichung zu Artikel 12 Absatz 2 Buchstabe g) GAV: «Die flexible Arbeitszeit kann sich nur von Montag bis Freitag zwischen 06:00 Uhr bis 18:00 Uhr bewegen».

Kaution

Art. 1 Grundsatz

1. Zur Sicherung der [...] Vollzugskostenbeiträge sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der kantonalen paritätischen Berufskommissionen (PBK) und der Paritätischen Berufskommission des Westschweizer Ausbaugewerbes (PBK-SOR) haben sämtliche dem GAV unterstellten Betriebe oder Betriebsteile bei der PBK-SOR eine Kaution von höchstens Fr. 10 000.– oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen. Die Kaution kann in bar oder durch eine unwiderrufliche Garantie einer unter Aufsicht der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) stehenden Bank oder Versicherungsgesellschaft vor dem Anfang der Arbeit erbracht werden. Die Bezugsberechtigung zu Gunsten der PBK-SOR ist mit der Bank oder Versicherungsgesellschaft zu regeln; der Verwendungszweck muss angegeben werden. Die in bar hinterlegte Kaution wird von der PBK-SOR auf einem Sperrkonto angelegt und zum für diese Konten geltenden Zinssatz verzinst. Der Zins verbleibt auf dem Konto und wird erst bei Freigabe der Kaution und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt.
2. Unternehmen sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als Fr. 2000.– ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme zwischen Fr. 2000.– und Fr. 20 000.– pro Kalenderjahr beträgt die Kaution Fr. 5000.–. Überschreitet die Auftragssumme Fr. 20 000.–, so ist die volle Kaution in der Höhe von Fr. 10 000.– zu leisten. Liegt die Auftragssumme unter Fr. 2000.–, hat das Unternehmen der PBK-SOR den Werkvertrag vorzulegen.
3. Auf schweizerischem Staatsgebiet muss nur einmal eine Kaution geleistet werden. Diese ist allfälligen Kautionsforderungen aus anderen für allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen anzurechnen. Die Beweispflicht über eine bereits geleistete Kautionszahlung liegt beim Unternehmen.

Art. 2 Verwendung

Die Kaution wird in folgender Reihenfolge zur Tilgung berechtigter Ansprüche seitens der paritätischen Berufskommissionen (PBK und PBK-SOR) verwendet:

1. zur Zahlung von Konventionalstrafen sowie Kontroll- und Verfahrenskosten;
2. zur Zahlung der Beiträge im Sinne von Artikel 42 GAV.

Art. 3 Zugriff

Die PBK-SOR hat innerhalb von 15 Tagen Zugriff auf jegliche Form der Garantieleistung, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

Wenn dem Betrieb in Anwendung von Artikel 50 Absatz 2 ff GAV der Entscheid einer 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

1. Zugriff auf die Kautions

Sind die Voraussetzungen von Artikel 3 erfüllt, so ist die PBK-SOR ohne Weiteres dazu berechtigt, bei der zuständigen Organisation (Bank/Versicherung) die anteilmässige oder vollumfängliche Auszahlung der Kautions (je nach Höhe der Konventionalstrafe sowie der Kontroll- und Verfahrenskosten oder der Höhe des geschuldeten Vollzugskostenbeitrages) zu verlangen oder eine entsprechende Verrechnung mit der Barkautions vorzunehmen.

2. Aufstocken der Kautions

Das Unternehmen ist verpflichtet, die Kautions nach erfolgtem Zugriff innerhalb von 30 Tagen oder vor Aufnahme einer neuen Arbeit im Geltungsbe-
reich der Allgemeinverbindlicherklärung wieder aufzustocken.

3. Freigabe der Kautions

Die Kautions wird freigegeben:

- a) wenn das im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung ansässige Unternehmen seine Tätigkeit im Westschweizer Ausbaugewerbe definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt hat;
- b) bei Entsendebetrieben spätestens 3 Monate nach Erfüllung des Werkvertrags im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung;

und unter den kumulativen Voraussetzungen, dass:

- a) die Vollzugskostenbeiträge (Art. 42 GAV) ordnungsgemäss bezahlt wurde;
- b) die paritätische Berufskommission (PBK und/oder PBK-SOR) keine Verletzung der GAV-Bestimmungen festgestellt hat.

Das Unternehmen meldet der Inkassostelle die Erfüllung des Werkvertrages oder eine allfällige Geschäftsaufgabe. Daraufhin wird die Kautionsrückzahlung bewilligt.

Art. 5 Sanktionen bei Nicht hinterlegen der Kautionsrückzahlung

Hinterlegt ein Unternehmen trotz Mahnung nicht die nötige Kautionsrückzahlung, wird dieser Verstoß gegen den GAV mit einer Konventionalstrafe sowie der Zahlung der Bearbeitungskosten geahndet.

Art. 6 Verwaltung der Kautionsrückzahlungen

Die PBK-SOR ist befugt, die Verwaltung der Kautionsrückzahlungen teilweise oder ganz zu delegieren.

Art. 7 Gerichtsstand

Bei Streitigkeiten sind die ordentlichen Gerichte am Sitz der PBK-SOR in Mont-sur-Lausanne zuständig. Es gilt nur das Schweizer Recht.