

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Basler Ausbaugewerbe

vom 26. November 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 25. Juni 2013 für das Basler Ausbaugewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

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

- a. Malerei:
 - Auftragen von Anstrich-, Beschichtungs- Strukturmaterialien sowie Aufziehen von Tapeten, Belägen und Geweben aller Art. Verschönern und Erhalten von Bauten und Bauteilen, Einrichtungen und Gegenstände sowie Schützen gegen Witterungs- und andere Einflüsse.
- b. Glaserei/technische Glaserei:
 - Bearbeitung, Montage und Ersatz von Flachglasprodukten aller Art im Innen- und Aussenbereich
 - Verglasung (Spiegelherstellung);
 - Herstellung und Montage von Glas- und Kunststoffdächern
- c. Dachdeckerei:
 - Alle Arbeiten in der «Gebäudehülle». Der Begriff «Gebäudehülle» schliesst ein: geneigte Dächer, Unterdächer, Flachdächer und Fassadenbekleidungen (mit dazu gehörendem Unterbau und Wärmedämmung)
- d. Gussasphalt- und Abdichtungsarbeiten:
 - Asphaltierungsarbeiten sowie Abdichtungs- und Isolationsarbeiten aller Art mit bituminösen und kunststoffhaltigen Isolationen an Flachdächern und Terrassen.

¹ SR 221.215.311

- e. Naturstein-, Bild- und Steinhauerarbeiten:
 - Bearbeiten, versetzen, verlegen, montieren, lagern und handeln mit Natursteinen jeglicher Art.
 - Entwerfen und gestalten von figürlichen und plastischen Bildhauerarbeiten im Bereich Grabmale und Skulpturen sowie Kunst am Bau.
- f. Parqueterie, Linoleum- und Spezialbodenarbeiten:
 - Verlegen von Bodenbelägen aus Kunststoff, Linoleum, Gummi und Teppich sowie Fertigparkett, Massivparkett und Laminat. Schleifen und behandeln von Parkettboden sowie die Montage von Sockelleisten.
- g. Plattenlegerei:
 - Plattenlegerarbeiten wie keramische Wand- und Bodenbeläge sowie Natur- und Kunststeinbeläge.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für sämtliche Betriebe und Betriebsteile, die in den nachstehend aufgeführten Kantonen folgende Arbeiten verrichten und dort ihren Sitz haben:

- a. Kanton Basel-Stadt:
 - alle in Absatz 1 genannten Arbeiten;
- b. Kanton Basel-Landschaft:
 - ausschliesslich Plattenlegergewerbe;

³ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für alle Arbeitnehmenden (inkl. Lehrlinge), die in den Betrieben oder Betriebsteilen gemäss Absatz 1 und 2 beschäftigt sind. Ausgenommen sind Meister, Kaufmännisches-, Reinigungs- und Kantinenpersonal sowie Arbeitnehmende, die vorwiegend (mehr als 50 % Arbeitspensum) eine Tätigkeit auf dem Gebiet der technischen Planung, Projektierung oder Kalkulation ausführen.

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 für allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen.

Art. 3

Über den Einzugs- und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 18) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine Abrechnung sowie das Budget für

² SR 823.20

³ EntsV; SR 823.201

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 pender oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der AVE fallen. Die Direktion für Arbeit kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 4

Die Bundesratsbeschlüsse vom 18. Februar 2005, vom 28. Juni 2005, vom 25. Februar 2008, vom 21. Oktober 2008, vom 24. August 2009, 11. November 2010 und vom 2. Mai 2012 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Plattenlegergewerbe in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft werden aufgehoben.

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2014 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2017.

26. November 2013

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Ueli Maurer

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

Gesamtarbeitsvertrag für das Basler Ausbaugewerbe

abgeschlossen am 1. April 2004/25. Juni 2013

zwischen

dem Verband bodenbasel, dem Dachdeckermeisterverband Basel-Stadt,
dem Glasermeisterverband Basel, dem Malermeisterverband Basel-Stadt,
dem Basler Natursteinverband, dem Steinmetzverband Nordwestschweiz,
VERAS Verband Abdichtungs-Unternehmungen Basel,
dem schweizerische Plattenlegerverband Sektion beider Basel
einerseits

und der Gewerkschaft Unia Nordwestschweiz und der Gewerkschaft Syna
Nordwestschweiz
andererseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Allgemeine Bestimmungen

Art. 5 Zusammenarbeit und Friedenspflicht

5.8 Die Vertragsparteien vereinbaren im Sinne von Artikel 357b OR, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung des GAV gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusteht. Sie werden bei der Geltendmachung durch die Paritätischen Kommission und die von ihr bestellten Organe vertreten.

Art. 10 Paritätische Kommission (PK)

10.1 Zusammensetzung und Beschlussfassung

Zur Sicherung des Vollzugs dieses GAV bestellen die Vertragsparteien eine Paritätische Kommission.

10.2 Die Paritätische Kommission hat insbesondere die Aufgabe

- a) die Auslegung des GAV zu gewährleisten;
- b) den Vollzug des GAV zu sichern;
- c) (...)
- d) Schlichtung von Kollektiv- und Einzelstreitigkeiten;
- e) in allen ihr zur Beurteilung, Begutachtung und Schlichtung überwiesenen Streitigkeiten hat sie die notwendigen Beweismassnahmen anzuordnen. Sie kann daher alle notwendigen Unterlagen einverlangen oder durch von ihr Beauftragte überprüfen lassen.

Art. 12 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Kontrollkosten

- 12.1 Bei den unter den Geltungsbereich dieses Vertrages fallenden Firmen sind auf begründeten Antrag hin durch das von der Paritätischen Kommission bestimmte Kontrollorgan Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages durchzuführen. Die zu kontrollierenden Firmen haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen auf erste Aufforderung hin, und andere notwendige Dokumente innert 30 Tagen, vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen, usw.
- 12.2 Die Firmen haben die in Artikel 12.1 erwähnten Unterlagen nach Massgabe des Gesetzes, mindestens jedoch während fünf Jahren aufzubewahren. (...)
- 12.3 Ergeben die Kontrollen Abweichungen vom Gesamtarbeitsvertrag bzw. Branchenbestimmungen, und resultieren daraus Nachforderungen von über ein Prozent der AHV-Lohnsumme des GAV-unterstellten Personals, so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb vollumfänglich auferlegt. Liegen die Abweichungen unter ein Prozent der AHV-Lohnsumme, so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb im Verhältnis zum fehlbaren Betrag auferlegt. Die Kontrollkosten richten sich nach dem Tarif des Schweizerischen Treuhänderverbandes (STV). Kosten, die daraus entstehen, weil die ordnungsgemässe und insbesondere termingerechte Durchführung der Kontrolle durch die zu kontrollierende Firma vereitelt wird, werden dieser in jedem Falle vollumfänglich in Rechnung gestellt.
- ...
- 12.5 Die Einzahlungen sind, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Bankkonto der Paritätischen Kommission zu leisten.

Art. 13 GAV Verstösse der Arbeitgeber

- 13.1 Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden von der Paritätischen Kommission zu den entsprechenden Nachzahlungen verpflichtet. Sie können ausserdem bei schwerwiegenden Verstössen zu einer Konventionalstrafe verurteilt werden. Diese liegt maximal in der Höhe der festgestellten Nachzahlung.
- 13.2 Im Falle eines festgestellten Verstosses von Schwarzarbeit gem. Artikel 19.10 gelten pro Arbeitsstelle für den Arbeitgeber eine maximale Konventionalstrafe von 50 000 Franken.
- 13.3 Die Paritätische Kommission ist berechtigt Konventionalstrafen geltend zu machen. Diese sind nach Zahlungseingang vom Kontrollorgan der Paritätischen Kommission zu überweisen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.

13.4 Die Frist für die Überweisung, der Konventionalstrafe sowie der auferlegten Verfahrenskosten wird durch die Paritätische Kommission festgelegt.

13.5 Als Zahlungsstelle gilt die Paritätische Kommission.

Art. 14 GAV Verstösse der Arbeitnehmer

14.1 Arbeitnehmer, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, können zu einer Konventionalstrafe von maximal 5000 Franken verurteilt werden.

14.2 Im Falle eines festgestellten Verstosses von Schwarzarbeit gemäss Artikel 20.5 gelten pro Arbeitsstelle für den Arbeitnehmer eine maximale Konventionalstrafe von 25 000 Franken.

14.3 Die Frist zur Überweisung der Konventionalstrafe sowie der auferlegten Verfahrenskosten wird von der Paritätischen Kommission festgelegt.

14.4 Als Zahlungsstelle gilt die Paritätische Kommission.

Vollzugskostenbeitrag

Art. 18 Vollzugskostenbeitrag

18.1 Die unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlen einen Vollzugskostenbeitrag.

Beiträge der Arbeitnehmer

Alle unterstellten Arbeitnehmer entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von 0.7 % des Bruttolohnes. Aus technischen Vollzugsgründen werden sie den Arbeitnehmern vom Lohn abgezogen und vom Arbeitgeber an die Inkassostelle der Paritätischen Kommission überwiesen. ...

Beiträge der Arbeitgeber

Die dem GAV unterstellten Arbeitgeber entrichten für die dem GAV unterstellten Arbeitnehmer ihrerseits einen Vollzugskostenbeitrag von 0.7 % des Bruttolohnes. Dieser Beitrag sowie die von den Arbeitnehmern bezahlten Beiträge sind periodisch nach Vorliegen der endgültigen Prämienabrechnung der AHV der Inkassostelle der Paritätischen Kommission zu überweisen. ...

18.2 ...

18.3 ...

18.4 Der Vollzugskostenbeitrag wird erhoben, zur Deckung der Kosten für den Vollzug des GAV sowie zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.

- 18.5 Ein allfälliger Überschuss dieser Beiträge darf auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit dieses GAV nur für die Aus- und Weiterbildungsinstitutionen sowie für soziale Zwecke der unterstellten Beteiligten verwendet werden.

II Normative Bestimmungen

Rechte und Pflichten

Art. 19 Pflichten des Arbeitgebers

19.1 ...

19.2 Klare Weisungen

Der Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmer klare Aufträge. Zum Schutze der Gesundheit einerseits und der klaren Regelung der Verantwortung andererseits berücksichtigt er Alter, Erfahrung, Ausbildung sowie die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb.

19.3 Gesundheitsvorsorge, Unfallverhütung

Der Arbeitgeber trifft alle nötigen Massnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber gestaltet den Arbeitsablauf zweckmässig, um Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung des Arbeitnehmers zu verhindern. Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zusammen. Der Arbeitgeber informiert den Arbeitnehmer über die Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.

19.4 Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen

Der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmer rechtzeitig aus:

- a) das erforderliche, arbeitstaugliche und sicherheitskonforme Material;
- b) die notwendigen Arbeitsunterlagen.

Der Arbeitnehmer hat Gelegenheit, Werkzeug und Arbeitsplatz während der normalen Arbeitszeit in Ordnung zu bringen.

19.5 Arbeitszeugnis, Zwischenzeugnis

Der Arbeitgeber muss auf Wunsch des Arbeitnehmers, innerhalb von 14 Tagen, diesem jederzeit ein Zeugnis aushändigen. Das Zeugnis spricht sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers aus.

19.7 Verbot von Schwarzarbeit

Der Arbeitgeber darf durch die Beschäftigung von Arbeitnehmern keine Verstösse im Sinne von Artikel 321a OR verursachen.

19.8 Diskriminierungsverbot

Der Arbeitgeber fördert die Chancengleichheit unter allen Mitarbeitern und sorgt für ein Klima des persönlichen Respekts, welche Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der religiösen Zugehörigkeit, der sexuellen Orientierung, der Nationalität oder der ethnischen Abstammung nicht aufkommen lässt. Diskriminierend ist insbesondere ein belästigendes Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, welches die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt.

19.9 Gleichstellung

Der Arbeitgeber ist dafür besorgt, dass die Arbeitnehmer unabhängig des Geschlechts, der religiösen Zugehörigkeit, der Nationalität oder der ethnischen Abstammung einen Anspruch auf gleichen Lohn bei gleichwertiger Funktion und Leistung haben.

Art. 20 Pflichten des Arbeitnehmers

20.3 Meldepflicht

Allfällige Schäden und besondere Vorkommnisse meldet der Arbeitnehmer unverzüglich seinem Arbeitgeber.

20.4 Gesundheitsvorsorge, Unfallverhütung

Der Arbeitnehmer unterstützt den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung und wendet die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen gemäss Instruktionen richtig an.

20.5 Verbot von Schwarzarbeit

Der Arbeitnehmer leistet während des Arbeitsverhältnisses keine Berufsarbeit gegen Lohn für einen Dritten. Ausgenommen sind Arbeitnehmer mit mehreren Teilzeitbeschäftigungen, welche Berufsarbeit für einen Dritten leisten um eine Vollzeitbeschäftigung zu erreichen.

20.6 Herausgabepflicht

Nach Beendigung einer Arbeit oder des Arbeitsverhältnisses gibt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Arbeitsunterlagen sofort zurück.

20.8 Haftung des Arbeitnehmers

... Er ist gemäss Artikel 20.3 verpflichtet, einen solchen Schaden sofort zu melden.

Die Schadenersatzforderung des Arbeitgebers ist spätestens 30 Tage nach Kenntnisnahme des Schadens geltend zu machen. ...

Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, Frühzeitiger Altersrücktritt (FAR)

Art. 21 Arbeitszeit

- 21.1 Die jährliche Bruttosollarbeitszeit beträgt 2200 Stunden.
- 21.2 Die Arbeitsstunden jedes einzelnen Mitarbeiters werden zur Kontrolle vom Arbeitgeber in einer Arbeitszeitkontrolle erfasst. Für diesen Zweck muss das von der Paritätischen Kommission zur Verfügung gestellte Formular oder eines in jeder Beziehung gleichwertiges Ersatzsystem verwendet werden. ...
- 21.3 Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) wird jährlich neu eine tägliche durchschnittliche Arbeitszeit von der Paritätischen Kommission definiert. Diese errechnet sich aus der jährlichen Bruttosollarbeitszeit geteilt durch die Anzahl möglicher Arbeitstage im jeweiligen Jahr.
- 21.4 Der Arbeitgeber legt nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse die wöchentliche bzw. tägliche Arbeitszeit in Beachtung der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen fest. Die Festsetzung kann auch team- oder objektbezogen unterschiedlich erfolgen. Unter Einhaltung der obengenannten jahresdurchschnittlichen Arbeitszeit kann die wöchentliche Arbeitszeit zwischen 35 und 47 Stunden schwanken. Bei grundsätzlicher Änderung der wöchentlichen oder täglichen Stundenregelung hat der Arbeitgeber in der Regel eine Ankündigungsfrist von zwei Woche zu beachten.

Art. 22 Verspätung, Unterbruch, Arbeitsweg, Znüni- und Mittagspause

- 22.1 Die Festlegung des Ortes für den Arbeitsbeginn (Geschäftsdomizil oder Baustelle) ist Sache des Arbeitgebers. Der Weg ab Wohnort von und zum Arbeitsort (Geschäftsdomizil oder Baustelle) zählt unter Beachtung von Artikel 22.2 und Artikel 22.3 nicht als Arbeitszeit.
- 22.2 Die notwendige Reisezeit zur Baustelle ab und zum Wohnort des Arbeitnehmers gilt in dem Umfang als Arbeitszeit als sie die Fahrzeit zwischen Wohnort und Geschäftsdomizil übersteigt.
- 22.3 Bei regelmässiger auswärtiger Arbeit gilt der Weg vom Wohnort des Arbeitnehmers zum Arbeitsort (z.B. Baustelle) im Umkreis von 10 km ab Geschäftsdomizil nicht als Arbeitszeit.
- 22.4 Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit
Der Arbeitnehmer hat die ausgefallene Arbeitszeit auf Verlangen des Arbeitgebers nachzuholen, falls er die Arbeit
- a) selbstverschuldet zu spät antritt;
 - b) unbegründet unterbricht;
 - c) oder vorzeitig verlässt.

22.5 Wird die Arbeitszeit nicht nachgeholt, kann der Arbeitgeber einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.

22.6 Znüni- und Mittagspause

Für die Znünipause wird die Arbeit während 15 Minuten unterbrochen. Diese 15 Minuten sind bezahlt. Für die Mittagsverpflegung wird die Arbeit während mindestens 30 Minuten unterbrochen. Diese 30 Minuten sind unbezahlt.

Art. 23 Vorholzeit

Kann ein Arbeitnehmer infolge Krankheit, Unfall oder obligatorischem Wehrdienst vorgeholte Arbeitszeit nicht einziehen, so kann er dieselbe nach Absprache mit dem Arbeitgeber nachträglich beanspruchen.

Art. 24 Überstundenarbeit

24.1 Als Überstunden gilt jede Arbeit, welche die jährliche Bruttosollarbeitszeit gemäss detaillierter Arbeitszeitkontrolle übersteigt. Der Ausgleich der Überstunden erfolgt gemäss Artikel 38 und Artikel 39.2.

24.2 Überstundenarbeit, die an Werktagen und an Samstagen zwischen 06.00 Uhr bis 23.00 Uhr geleistet wird, wird grundsätzlich nur durch Freizeit ausgeglichen, wobei die Zeitzuschläge gemäss Artikel 38.2 und Artikel 39.2 geschuldet sind.

24.3 Ein Anspruch auf Ausgleich der Überstunden-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit besteht nur, wenn die entsprechende Arbeit von der Firma oder deren Vertreter im Voraus angeordnet oder nachträglich genehmigt wird.

Art. 25 Ferien, zusätzliche Freitage

25.1 Die Dauer der Ferien beträgt

- ab zurückgelegtem 20. Altersjahr: 20 Arbeitstage resp. 4 Wochen
- ab zurückgelegtem 50. Altersjahr: 25 Arbeitstage resp. 5 Wochen

25.2 Für jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr und für Lehrlinge und Lehtöchter beträgt die Feriendauer 25 Arbeitstage resp. 5 Wochen.

25.3 Zusätzliche bezahlte freie Tage

Arbeitnehmer sind zudem berechtigt, 11 zusätzliche bezahlte freie Tage zu beziehen. Die Paritätische Kommission erarbeitet jährlich einen Vorschlag zur Platzierung dieser zusätzlichen freien Tage je Kalenderjahr. Die zusätzlichen freien Tage zwecks Arbeitszeitverkürzung sind flotant und können in Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und mit Rücksicht auf die betrieblichen Gegebenheiten an anderen Tagen bezogen werden.

- 25.4 Massgebend für die Berechnung der Feriendauer ist die Anzahl der Altersjahre, die der Arbeitnehmer am 1. Januar des Kalenderjahres, in dem Ferien gewährt werden, zurückgelegt hat.
- 25.5 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, werden die Ferien sowie die zusätzlichen Freitage pro rata temporis gewährt, wobei nur die vollen Monate zählen. ...
- 26.2 Ferienzeitpunkt und Zusammenhang
... Ein Teil der Ferientage und der zusätzlichen bezahlten freien Tage Zwecks Arbeitszeitverkürzung, höchstens aber fünf Tage, darf der Arbeitgeber für mögliche Betriebsferien zwischen Weihnachten und Neujahr einsetzen.

Art. 27 Feiertage, Samstagsarbeit

27.1 Feiertage

Für jeden Feiertag, der nicht auf einen freien Samstag oder Sonntag fällt, wird der volle Lohnausfall vergütet. Als Feiertage gelten Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten und Stephanstag.

27.2 Samstagsarbeit

Der Samstag ist während des ganzen Jahres arbeitsfrei, ausgenommen für unaufschiebbare Arbeiten. Für den Arbeitgeber besteht gegenüber der Paritätischen Kommission eine Anzeigepflicht. Diese Anzeige muss mindestens 24 Stunden vor Arbeitsbeginn auf der Geschäftsstelle der Paritätischen Kommission erfolgen.

Art. 28 Feiertagsentschädigung

- 28.1 Für Arbeitnehmer im Monatslohn ist die Feiertagsentschädigung im Monatslohn inbegriffen. Ein Lohnabzug erfolgt nicht.
- 28.2 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Normalarbeitsstunden zum normalen Stundenlohn.
- 28.3 Die Feiertagsentschädigung ist nicht geschuldet, sofern der Feiertag auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fällt.
- 28.4 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden zusätzlich kompensiert.

Art. 30 Absenzenentschädigung

Den Arbeitnehmern werden folgende Absenzen vergütet:

- | | |
|--|---------------|
| a) bei Heirat des Arbeitnehmers | 2 Tage |
| b) bei Heirat eines Kindes des Arbeitnehmers, zur Teilnahme an der Trauung | 1 Tage |
| c) bei Geburt eines Kindes des Arbeitnehmers | 1 Tag |
| d) bei Tod des Ehegattens, eines Kindes oder der Eltern | 3 Tage |
| e) bei Tod des Konkubinatspartners, des Lebenspartners, der Grosseltern oder der Grosskinder | 2 Tage |
| f) bei Tod der Schwiegereltern, des Schwiegersohns oder der Schwiegertochter | 1 Tag |
| g) bei Bekleidungs- oder Ausrüstungsinspektion | 1 Tag |
| h) bei Rekrutierung | 3 Tage |
| i) bei Vorprüfung zur Rekrutierung | 1 Tag |
| j) bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushaltes, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist und jährlich höchstens einmal stattfindet | 1 Tag |
| k) zur Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder, für die eine gesetzliche Betreuungspflicht besteht und soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann und im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber | bis
3 Tage |

Löhne, Zuschläge

Art. 33 Leistungsprämien

- 33.1 Es steht dem Arbeitgeber zu, zusätzlich zum vereinbarten Lohn eine Leistungsprämie auszuzahlen, (kein Akkordlohn).

Art. 34 Stunden-, Monatslohn

- 34.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Stunden- oder Monatslohn vereinbart.
- 34.2 Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt auf Basis einer durchschnittlichen Monatsstundenzahl von 183.33 Stunden (Jährliche Bruttosollarbeitszeit von 2200 Stunden geteilt durch 12 Monate). D.h. Monatslohn geteilt durch 183.33 Stunden ergibt den Stundenlohn.
- 34.3 Jeder Arbeitnehmer erhält per 30. Juni eine halbjährliche Stundenabrechnung und per Ende Jahr eine Schlussabrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden sowie über den aktuellen Feriensaldo.
- 34.4 Bei Austritt des Arbeitnehmers während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis zum Austritt erstellt.

- 34.5 Bei einem allfälligen Stundenminus des Arbeitnehmers, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden. Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden, geht diese zu Lasten des Arbeitgebers (Annahmeverzug).

Art. 35 Mindestlöhne

...

- 35.2 ... Die Mindestlöhne sind in den Branchenbestimmungen im Anhang festgehalten und bilden einen integrierten Bestandteil zu diesem GAV.

- 35.4 Ausnahmen betreffend Mindestlöhne sind der Paritätischen Kommission zu unterbreiten.

Für Arbeitnehmer mit verminderter Leistungsfähigkeit können besondere Vereinbarungen getroffen werden. Diese besonderen Vereinbarungen sind der Paritätischen Kommission zur Genehmigung zu unterbreiten.

- 35.6 Arbeitnehmerkategorien:

Vorarbeiter, V:

Arbeitnehmer, welche eine anerkannte Vorarbeiterschule mit Erfolg absolviert haben, oder die vom Arbeitgeber offiziell als Vorarbeiter anerkannt sind.

Berufsfacharbeiter, A 4:

Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*) im vierten Jahr nach der Lehre.

Berufsfacharbeiter, A 3:

Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*) im dritten Jahr nach der Lehre.

Berufsfacharbeiter, A 2:

Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*) im zweiten Jahr nach der Lehre.

Berufsfacharbeiter, A 1:

Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*) im ersten Jahr nach der Lehre.

Berufsarbeiter, B 4:

Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen sowie fünfjährige Tätigkeit in der entsprechenden Branche oder Arbeitnehmer im vierten Jahr nach erfolgter Anlehre in der jeweiligen Branche.

* Für gelernte Berufsarbeiter mit kürzerer ausländischer Lehrzeit als in der Schweiz wird die erste Anlaufstufe um die Dauer der Differenz der Lehrzeit verlängert.

Berufsarbeiter, B 3:

Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen sowie vierjährige Tätigkeit in der entsprechenden Branche oder Arbeitnehmer im dritten Jahr nach erfolgter Anlehre in der jeweiligen Branche.

Berufsarbeiter, B 2:

Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen sowie drei-jährige Tätigkeit in der entsprechenden Branche oder Arbeitnehmer im zweiten Jahr nach erfolgter Anlehre in der jeweiligen Branche.

Berufsarbeiter, B 1:

Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen sowie zweijährige Tätigkeit in der entsprechenden Branche oder Arbeitnehmer im ersten Jahr nach erfolgter Anlehre in der jeweiligen Branche.

Betriebsarbeiter, C:

Arbeitnehmer ohne berufliche Ausbildung, ohne Fachkenntnisse sowie ohne Nachweis einer Tätigkeit in der entsprechenden Branche. Nach zwei Jahren erfolgt in der Regel die Umklassierung in die Arbeitnehmerkategorie «Berufsarbeiter, B1».

Betriebsarbeiter, D:

Als «Betriebsarbeiter D» gelten Studenten der technischen Hochschulen oder Universitäten, welche ein Praktikum absolvieren. Jugendliche bis zum zurückgelegten 18. Altersjahr, die noch in Schul- oder anderweitiger Berufsausbildung stehen.

Betriebsarbeiter, E:

Als «Betriebsarbeiter E» gelten Jugendliche, welche die Schulausbildung abgeschlossen haben und innert sechs Monate nach Schulabschluss eine Lehre beginnen .

Lehrling, L 4:

Auszubildender im vierten Lehrjahr.

Lehrling, L 3:

Auszubildender im dritten Lehrjahr.

Lehrling, L 2:

Auszubildender im zweiten Lehrjahr.

Lehrling, L 1:

Auszubildender im ersten Lehrjahr.

Berufslehre mit Attest, BA 2:

Auszubildender im zweiten Jahr der Berufslehre mit Attest.

Berufslehre mit Attest, BA 1:

Auszubildender im ersten Jahr der Berufslehre mit Attest.

Die Einreihung in die entsprechende Arbeitnehmerkategorie ist dem Arbeitnehmer spätestens nach zweimonatiger Tätigkeit im Betrieb schriftlich mitzuteilen und auf der individuellen Lohnabrechnung aufzuführen.

Bestehen Streitigkeiten über die Zuteilung in eine Arbeitnehmerkategorie entscheidet die Paritätische Kommission.

Art. 36 13. Monatslohn

- 36.1 Die Arbeitnehmer erhalten 100 % des durchschnittlichen Monatslohnes berechnet auf der Grundlage der jährlichen Bruttosollarbeitszeit gem. Artikel 21.1.
- 36.2 Die Jahresendzulage wird spätestens im Dezember, dessen Jahres sie geschuldet ist, ausbezahlt; bei Austritt eines Arbeitnehmers im Austrittsmonat.
- 36.3 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Zulage pro rata temporis ausbezahlt, wobei nur die vollen Monate zählen. Ein pro-rata Anspruch besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während der Probezeit wieder aufgelöst wurde.
- 36.4 Werden Teile der Jahresendzulage im Laufe des Kalenderjahres bzw. am Ende des Kalenderjahres ausbezahlt, so ist diese auf der Lohnabrechnung speziell auszuweisen.
- 36.5 Endet das Arbeitsverhältnis während der Probezeit, besteht kein pro-rata Anspruch einer Jahresendzulage.
- 36.6 Wird der Arbeitnehmer während eines Kalenderjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert – obligatorischer Militärdienst bis zu 4 Wochen wird nicht berücksichtigt – so wird die Jahresendzulage für jeden vollen Monat der Verhinderung um ein Zwölftel gekürzt. Bezieht der Arbeitnehmer im Einverständnis mit dem Arbeitgeber unbezahlten Urlaub, so wird die Jahresendzulage anteilmässig gekürzt.

Art. 38 Ausgleich der Überstundenarbeit

- 38.1 Überstunden werden nur soweit ausgeglichen, als sie vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter angeordnet bzw. nachträglich visiert werden.
- 38.2 Als zuschlagsfreie Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Grenzen der Tagesarbeitszeit (06.00–20.00 Uhr) geleistet werden und die wöchentliche maximale Arbeitszeit von 47 Stunden nicht überschreiten. Zuschlagsfreie Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren. Überstunden, welche die wöchentliche maximale Arbeitszeit von 47 Stunden überschreiten, werden mit Freizeit gleicher Dauer plus einem Zeitzuschlag von 25 % ausgeglichen. Der Ausgleich hat bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres zu erfolgen.

Art. 39 Nacht-, Abend-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

39.1 Für die Nacht-, Abend-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit werden wie folgt Lohn- oder Zeitzuschläge ausgerichtet:

	Zeit	Zuschlag
Sonn- u. Feiertage	23.00–23.00	100 % ¹
Abendarbeit an Werktagen	20.00–23.00	25 %
Nachtarbeit an Werktagen	23.00–06.00	50 % ²
Arbeiten am Samstag	06.00–23.00	50 %

¹ davon mindestens 50 % als Lohnzuschlag
² davon mindestens 25 % als Lohnzuschlag

39.2 Werden am Abend sowie an Samstagen Überstunden geleistet, sind diese primär mit Zeitzuschlag gemäss Artikel 39.1 bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, ist ein Lohnzuschlag gemäss Artikel 39.1 auszuzahlen.

Art. 40 Auslagen für Verpflegung und Unterkunft

40.1 Für Arbeitseinsätze, welche eine Übernachtung am Einsatzort erfordern werden dem Arbeitnehmer Kosten für Anreise, Verpflegung und anständige Unterkunft vom Arbeitgeber vergütet.

40.2 Der Arbeitgeber hat eine der folgenden Möglichkeiten, diese Entschädigungen zu gewährleisten:

- Auszahlung einer Pauschalentschädigung von täglich 50 Franken (exkl. Unterkunft)
- Sind die effektiven Kosten für Verpflegung aufgrund des Preisniveaus am jeweiligen Arbeitsort höher als die Pauschalentschädigung, werden die effektiv nachgewiesenen Kosten vergütet.
- Der Arbeitgeber organisiert und finanziert eine angemessene, ortsübliche Verpflegung selbst.

40.4 Heimreise

Bei länger dauernden auswärtigen Arbeiten innerhalb unserer Landesgrenze ist der Arbeitnehmer berechtigt, über das Wochenende nach Hause zu fahren. Der Arbeitgeber trägt die Reisekosten. Reisezeit wird als zuschlagsfreie Arbeitszeit vergütet.

40.5 Bei länger dauernden Arbeiten im Ausland vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer die in Artikel 40.4 genannten Angelegenheiten selbst.

40.6 Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber für auswärtige Arbeiten eingesetzt werden, sind in der Regel fünf Tage im Voraus zu benachrichtigen.

Art. 41 Zulagen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges

- 41.1 Benützt der Arbeitnehmer auf ausdrückliche Anweisung des Arbeitgebers für Geschäftsfahrten das Privatauto, so hat er Anspruch auf eine Entschädigung von Fr. –.80/km.
- 41.2 Für die Benützung eines Motorrades werden folgende Entschädigungen vergütet:
- | | |
|----------------------------------|-------------|
| bis 125 cm ³ Hubraum | Fr. –.30/km |
| über 125 cm ³ Hubraum | Fr. –.35/km |
- 41.3 Für die Benützung eines Fahrrades wird eine Entschädigung von 5 Franken pro Woche ausbezahlt.
- 41.4 Soweit zumutbar, ist der Arbeitnehmer gehalten, so viele andere Arbeitnehmer im privaten Auto mitzuführen, als gemäss Fahrzeugausweis erlaubt ist. Gleiches gilt für die Mitführung von Material und Werkzeug im Rahmen der Bestimmungen des Strassenverkehrsgesetzes.

Art. 43 Ausrichtung des Lohnes

- 43.1 Der Lohn wird monatlich abgerechnet und in gesetzlicher Währung auf ein Bank- oder Postcheckkonto überwiesen. Spätestens am sechsten Tag des folgenden Monats muss der Lohn ausbezahlt worden sein.
- 43.2 Dem Arbeitnehmer ist eine schriftliche Abrechnung zu übergeben. Diese bezeichnet den Lohn, die Zulagen sowie sämtliche Abzüge.

Sozialleistungen

Art. 46 Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht

- 46.1 Der Arbeitgeber schliesst für den Arbeitnehmer eine kollektive Krankentaggeldversicherung ab. Diese versichert im Falle von Krankheit den normalen Lohn in der Höhe von 80 Prozent. Der Anspruch auf Krankentaggeld beginnt nach Ablauf von zwei Wartetagen. Der Arbeitnehmer hat für den ersten Wartetag keinen Lohnanspruch, für den zweiten hingegen einen solchen von 80 Prozent.
- 46.2 Die Prämien der kollektiven Krankentaggeldversicherung wird ... zur Hälfte vom Arbeitnehmer übernommen, ... Der Prämienanteil des Arbeitnehmers wird vom Lohn in Abzug gebracht und vom Arbeitgeber zusammen mit der Arbeitgeberprämie dem Versicherer überwiesen. ...
- ...
- 46.4 Arztzeugnis

Es obliegt dem Arbeitnehmer nachzuweisen, dass er ohne sein Verschulden und aus Gründen, die in seiner Person liegen, an der Arbeitsleistung verhindert ist. Ein ärztliches Zeugnis wird üblicherweise vom dritten Abwesen-

heitstag an verlangt. Es kann aber auch schon früher angefordert werden, insbesondere wenn eine Erwerbsausfallversicherung vom ersten Tag besteht, oder bei Verdacht auf Missbrauch.

46.5 Vertrauensarzt

Dem Arbeitgeber bzw. der Krankenversicherung steht ausdrücklich das Recht zu, auf der Konsultation eines bezeichneten Vertrauensarztes zu bestehen. Bei Verweigerung der Konsultation entfallen dem Arbeitnehmer die Rechte, welche mit dem ärztlichen Nachweis verbundenen sind.

Art. 47 Versicherungsbedingungen

47.1 Die Versicherungsbedingungen sehen vor:

- a) Lohnersatzzahlung bei Krankheit ab Beginn des dritten Tages zu 80 % des normalen Lohnes;
- b) Lohnersatz während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen;
- c) bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit Lohnersatz proportional zur Arbeitsunfähigkeit, sofern diese mindestens 50 % beträgt;
- d) Prämienbefreiung während der Krankheitszeit ab drittem Monat;
- e) die Versicherungsleistungen sollen Neueintretenden ohne Karenzzeit gewährt werden, sofern der Versicherungsnehmer beim Eintritt in die Kasse nicht krank ist und die Kasse keinen Vorbehalt wegen vorbestandener Krankheit erhebt.

Die Vorbehalte des Versicherers beim Übertritt aus einem Krankenversicherungsvertrag einer Privatversicherung in eine öffentlich anerkannte Krankenkasse (und im umgekehrten Falle) sind nicht Gegenstand dieser Versicherungsbedingungen des GAV. Der Arbeitgeber hat gegebenenfalls eine beschränkte Lohnzahlungspflicht während der Dauer dieses Vorbehaltes;

- f) die gesamte vertragsunterstellte Belegschaft ist der gleichen Kollektivversicherung zu unterstellen, vorbehaltlich von bereits bestehenden und gleichwertigen Einzelversicherungen;
- g) Möglichkeit für den Arbeitnehmer, nach Ausscheiden aus der kollektiven Krankentaggeldversicherung innert 30 Tagen in die Einzelversicherung überzutreten, wobei die Prämie der Einzelversicherung aufgrund des Alters bei Eintritt in die Kollektivversicherung berücksichtigt wird. Ist eine Kollektivversicherung mit aufgeschobenem Krankentaggeld abgeschlossen worden, sind die Versicherungsbedingungen so zu gestalten, dass ein aus der Kollektivversicherung ausscheidender Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt wird, als im Fall einer Kollektivversicherung ohne Aufschub; das heisst, die Wartefrist darf höchstens einen Tag betragen.

- 47.2 Unterlässt es der Arbeitnehmer in der Einzelversicherung, sich gegen Krankheit zu versichern, und nimmt er den Krankenkassenbeitrag des Arbeitgebers entgegen, so gilt dieser Prämienanteil trotzdem als Ablösung der Ansprüche aus Artikel 324a OR, sofern der Arbeitgeber seine vertragliche Kontrollpflicht erfüllt hat.
- 47.3 Die Leistungen gemäss Artikel 47.1 gelten als Lohnzahlungen.
- 47.4 Zur Regelung der Versicherungsansprüche für Arbeitnehmer, welche das 65. bzw. das 62. Altersjahr erreicht haben, setzt sich der Arbeitgeber mit seiner Versicherungsgesellschaft in Verbindung und orientiert den Arbeitnehmer entsprechend.

Art. 52 Lohnzahlung bei Militär-, Zivildienst- und Zivilschutzdienst

- 52.1 Bei Leistung von Schweizerischem Militär-, Zivildienst und Zivilschutzdienst erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Lohn ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgt auf Grund der Soldmeldekarte.
- 52.2 Die Höhe der Lohnzahlungen beträgt unter Vorbehalt von Artikel 324a und b OR
- a) während der Rekrutenschule als Rekrut
 - für Ledige ohne Unterstützungspflicht: 50 %;
 - für Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht: 80 %.
 - b) während anderer obligatorischen Dienstleistungen
 - bis zu einem Monat pro Kalenderjahr: 100 %.
 - c) während Beförderungsdiensten und Kaderschulen für die ersten vier Wochen innerhalb 12 aufeinanderfolgenden Monate
 - für Ledige ohne Unterstützungspflicht: 100 %;
 - für Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht: 100 %.
 - d) während Beförderungsdiensten und Kaderschulen ab fünfter Woche bis zum ordentlichen Dienstende
 - für Ledige ohne Unterstützungspflicht: 50 %;
 - für Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht: 80 %.
- 52.3 Im Rahmen der Lohnzahlungen fallen die Leistungen der EO-Versicherung an den Arbeitgeber.

Kündigung

Art. 57 Kündigung allgemein

...

- 57.3 Die Kündigung ist mit eingeschriebenem Brief auf das Ende eines Monats zu erklären. Sie muss dem Empfänger spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist zukommen. ...

Art. 59 Kündigung nach der Probezeit

59.2 Wird nach der Lehrzeit das Anstellungsverhältnis im gleichen Betrieb fortgesetzt, so wird für die Berechnung der Kündigungsfrist die Dauer der Lehrzeit miteinbezogen.

Art. 61 Kündigungsverbot für den Arbeitgeber

61.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen

...

b) während der Dauer des Bezugs von Taggeldleistungen der Kranken- und Unfallversicherung (max. 720 Tage);

61.2 Taggeldleistungen und Invalidenrenten

Erhalten Arbeitnehmende neben Taggeldleistungen der Krankentaggeldversicherung eine Rente der Invalidenversicherung, darf ihnen ab Datum der Anspruchsberechtigung auf eine Invalidenrente unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.

Anhang 1

Branchenbestimmungen Malergewerbe

Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Malergewerbe

V	Fr. 5 300.–	C	Fr. 3 800.–
A 4	Fr. 4 800.–	D	Fr. 800.–
A 3	Fr. 4 600.–	E	Fr. 800.–
A 2	Fr. 4 350.–	L 4	Fr. 1 300.–
A 1	Fr. 4 000.–	L 3	Fr. 1 100.–
B 4	Fr. 4 200.–	L 2	Fr. 750.–
B 3	Fr. 4 000.–	L 1	Fr. 550.–
B 2	Fr. 3 900.–	BA 2	Fr. 750.–
B 1	Fr. 3 800.–	BA 1	Fr. 550.–

Die Anforderungen an die jeweilige Arbeitnehmerkategorie gehen aus Artikel 35.6 hervor.

Art. 2 Spritzarbeiten

Für Spritzarbeiten auf einer Baustelle werden folgende Lohnzuschläge bezahlt:

- wässrige Produkte 5 %
- Kunstharz 10 %
- 2-Komponenten-Farbe 15 %

Art. 3 Überkleider

Jedem Arbeitnehmer und jedem Lehrling sind jährlich zwei Überkleider abzugeben. Die Überkleider bleiben Eigentum der Firma. Sollten diese nicht mehr gebrauchsfähig sein, werden Sie vom Arbeitgeber ersetzt.

Anhang 2

Branchenbestimmungen Glasergewerbe

Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Glasergewerbe

V	Fr. 5 300.–	C	Fr. 3 800.–
A 4	Fr. 4 800.–	D	Fr. 800.–
A 3	Fr. 4 600.–	E	Fr. 800.–
A 2	Fr. 4 350.–	L 4	Fr. 1 300.–
A 1	Fr. 4 000.–	L 3	Fr. 1 100.–
B 4	Fr. 4 200.–	L 2	Fr. 750.–
B 3	Fr. 4 000.–	L 1	Fr. 550.–
B 2	Fr. 3 900.–	BA 2	Fr. 750.–
B 1	Fr. 3 800.–	BA 1	Fr. 550.–

Die Anforderungen an die jeweilige Arbeitnehmerkategorie gehen aus Artikel 35.6 hervor.

Anhang 3

Branchenbestimmungen Dachdeckergewerbe

Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Dachdeckergewerbe

V	Fr. 5 300.–	C	Fr. 3 800.–
A 4	Fr. 4 800.–	D	Fr. 800.–
A 3	Fr. 4 600.–	E	Fr. 800.–
A 2	Fr. 4 350.–	L 4	Fr. 1 300.–
A 1	Fr. 4 000.–	L 3	Fr. 1 100.–
B 4	Fr. 4 200.–	L 2	Fr. 750.–
B 3	Fr. 4 000.–	L 1	Fr. 550.–
B 2	Fr. 3 900.–	BA 2	Fr. 750.–
B 1	Fr. 3 800.–	BA 1	Fr. 550.–

Die Anforderungen an die jeweilige Arbeitnehmerkategorie gehen aus Artikel 35.6 hervor.

Art. 2 Überkleider

Jedem Arbeitnehmer und jedem Lehrling sind jährlich zwei Überkleider abzugeben. Die Überkleider bleiben Eigentum der Firma. Sollten diese nicht mehr gebrauchsfähig sein, werden Sie vom Arbeitgeber ersetzt.

Art. 3 Reinigungsmittel und Dachschuhe

Die bei Holzelementen und Kiesklebedächern beschäftigten Dachdecker und Hilfsarbeiter erhalten vom Arbeitgeber bis zur Fertigstellung dieser Arbeiten die notwendigen Reinigungsmittel und für die Dacharbeiten pro Jahr ein Paar hohe Dachschuhe mit Gummisohlen.

Art. 4 Holzkonservierungsarbeiten

Für Holzkonservierungsarbeiten wird jedem daran beteiligten Arbeitnehmer eine Tageszulage von 10 Franken bzw. 5 Franken für den halben Tag vergütet.

Anhang 4

Branchenbestimmungen Gussasphalt- und Abdichtungsgewerbe

Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Gussasphalt- und Abdichtungsgewerbe

V	Fr. 5 300.–	C	Fr. 3 800.–
A 4	Fr. 4 800.–	D	Fr. 800.–
A 3	Fr. 4 600.–	E	Fr. 800.–
A 2	Fr. 4 350.–	L 4	Fr. 1 300.–
A 1	Fr. 4 000.–	L 3	Fr. 1 100.–
B 4	Fr. 4 200.–	L 2	Fr. 750.–
B 3	Fr. 4 000.–	L 1	Fr. 550.–
B 2	Fr. 3 900.–	BA 2	Fr. 750.–
B 1	Fr. 3 800.–	BA 1	Fr. 550.–

Die Anforderungen an die jeweilige Arbeitnehmerkategorie gehen aus Artikel 35.6 hervor.

Art. 2 Ankleideräume und Waschgelegenheiten

Den Arbeitnehmern sind in den Werkhöfen Ankleideräume und Waschgelegenheiten für eine gründliche Reinigung zur Verfügung zu stellen.

Art. 3 Überkleider

Jedem Arbeitnehmer und jedem Lehrling sind jährlich zwei Überkleider abzugeben. Die Überkleider bleiben Eigentum der Firma. Sind die Überkleider nicht mehr gebrauchsfähig, so werden diese vom Arbeitgeber ersetzt.

Anhang 5

Branchenbestimmungen Bildhauer- und Steinmetzgewerbe

Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Bildhauer- und Steinmetzgewerbe

V	Fr. 5 300.–	C	Fr. 3 800.–
A 4	Fr. 4 800.–	D	Fr. 800.–
A 3	Fr. 4 600.–	E	Fr. 800.–
A 2	Fr. 4 350.–	L 4	Fr. 1 300.–
A 1	Fr. 4 000.–	L 3	Fr. 1 100.–
B 4	Fr. 4 200.–	L 2	Fr. 750.–
B 3	Fr. 4 000.–	L 1	Fr. 550.–
B 2	Fr. 3 900.–	BA 2	Fr. 750.–
B 1	Fr. 3 800.–	BA 1	Fr. 550.–

Die Anforderungen an die jeweilige Arbeitnehmerkategorie gehen aus Artikel 35.6 hervor.

Anhang 6

Branchenbestimmungen Linoleum- und Spezialbodengewerbe

Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Linoleum- und Spezialbodengewerbe

V	Fr. 5 300.–	C	Fr. 3 800.–
A 4	Fr. 4 800.–	D	Fr. 800.–
A 3	Fr. 4 600.–	E	Fr. 800.–
A 2	Fr. 4 350.–	L 4	Fr. 1 300.–
A 1	Fr. 4 000.–	L 3	Fr. 1 100.–
B 4	Fr. 4 200.–	L 2	Fr. 750.–
B 3	Fr. 4 000.–	L 1	Fr. 550.–
B 2	Fr. 3 900.–	BA 2	Fr. 750.–
B 1	Fr. 3 800.–	BA 1	Fr. 550.–

Die Anforderungen an die jeweilige Arbeitnehmerkategorie gehen aus Artikel 35.6 hervor.

Art. 3 Überkleider

Jedem Arbeitnehmer und jedem Lehrling sind jährlich drei Paar Überhosen und ein Überkittel abzugeben. Die Arbeitskleider bleiben Eigentum der Firma. Sind die Arbeitskleider nicht mehr gebrauchsfähig, werden diese vom Arbeitgeber ersetzt.

Anhang 7

Branchenbestimmungen Parkettgewerbe

Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Parkettgewerbe

V	Fr. 5 300.–	C	Fr. 3 800.–
A 4	Fr. 4 800.–	D	Fr. 800.–
A 3	Fr. 4 600.–	E	Fr. 800.–
A 2	Fr. 4 350.–	L 4	Fr. 1 300.–
A 1	Fr. 4 000.–	L 3	Fr. 1 100.–
B 4	Fr. 4 200.–	L 2	Fr. 750.–
B 3	Fr. 4 000.–	L 1	Fr. 550.–
B 2	Fr. 3 900.–	BA 2	Fr. 750.–
B 1	Fr. 3 800.–	BA 1	Fr. 550.–

Die Anforderungen an die jeweilige Arbeitnehmerkategorie gehen aus Artikel 35.6 hervor.

Art. 2 Überkleider

Jedem Arbeitnehmer und jedem Lehrling sind jährlich zwei Überkleider abzugeben. Die Überkleider bleiben Eigentum der Firma. Sollten diese nicht mehr gebrauchsfähig sein, werden Sie vom Arbeitgeber ersetzt.

Anhang 8

Branchenbestimmungen Natursteingewerbe

Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Natursteingewerbe

V	Fr. 5 300.–	C	Fr. 3 800.–
A 4	Fr. 4 800.–	D	Fr. 800.–
A 3	Fr. 4 600.–	E	Fr. 800.–
A 2	Fr. 4 350.–	L 4	Fr. 1 300.–
A 1	Fr. 4 000.–	L 3	Fr. 1 100.–
B 4	Fr. 4 200.–	L 2	Fr. 750.–
B 3	Fr. 4 000.–	L 1	Fr. 550.–
B 2	Fr. 3 900.–	BA 2	Fr. 750.–
B 1	Fr. 3 800.–	BA 1	Fr. 550.–

Die Anforderungen an die jeweilige Arbeitnehmerkategorie gehen aus Artikel 35.6 hervor.

Anhang 10

Kautionsregelung

Art. 1 Grundsatz

1.1 Zur Sicherung der (...) Vollzugskostenbeiträge gemäss Artikel 18 GAV sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der gemäss Artikel 10 GAV eingesetzten Paritätischen Kommission (PK), hat jeder im Geltungsbereich des GAV ansässige Arbeitgeber sowie jeder Arbeitgeber, welcher Arbeitnehmende in den Geltungsbereich des GAV entsendet, zu Gunsten der gemäss Artikel 10 GAV eingesetzten Paritätischen Kommission (PK) eine Kautions in Schweizerfranken (CHF) oder einem gleichwertigen Betrag in Euro gemäss nachfolgender Abstufung zu stellen:

Auftragswert ab	Auftragswert bis	Kautionshöhe
bis Fr. 2 000.–		keine Kautionspflicht
ab Fr. 2 001.–	bis Fr. 15 000.–	Fr. 5 000.–
ab Fr. 15 001.–	bis Fr. 25 000.–	Fr. 10 000.–
ab Fr. 25 001.–	bis Fr. 40 000.–	Fr. 15 000.–
ab Fr. 40 001.–		Fr. 20 000.–

- 1.2 Als Auftragswert gilt die im Geltungsbereich des GAV innerhalb eines Kalenderjahres gesamthaft erzielte Werklohnsumme. Bei im Geltungsbereich des GAV ansässigen Arbeitgebern wird davon ausgegangen, dass diese innerhalb eines Kalenderjahres einen Auftragswert von gesamthaft mindestens 40 000 Franken erreichen. Macht ein betroffener Arbeitgeber geltend, dass er diesen Auftragswert innerhalb eines Kalenderjahres nicht erreicht, so hat er dies der PK mittels geeigneter Dokumente nachzuweisen.
- 1.3 Ein Arbeitgeber mit Sitz ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs des GAV, welcher Arbeitnehmende in den Geltungsbereich des GAV entsendet (Entsendebetriebe), hat der PK die Werklohnsumme jedes einzelnen Auftrags mittels Vorlage geeigneter Dokumente (z.B. verbindliches schriftliches Angebot, Auftragsbestätigung, Werkvertrag) solange nachzuweisen, als der vom betreffenden Arbeitgeber erzielte Auftragswert im Sinne von Artikel 1.2 vorstehend unter 40 000 Franken liegt.
- 1.4 Von der Regelung gemäss Artikel 1.3 vorstehend ausgenommen sind jene Entsendebetriebe, welche bereits bei ihrer ersten Entsendung die Maximalkaution von 20 000 Franken leisten. Die Stellung einer solchen Maximalkaution ist auf freiwilliger Basis auch dann möglich, wenn der dafür massgebliche Auftragswert gemäss Artikel 1.1 vorstehend noch nicht erreicht ist.
- 1.5 Ist vom Arbeitgeber auf dem Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft gestützt auf einen allgemeinverbindlich erklärten GAV bereits eine Kautionsleistung geleistet worden, wird diese Kautionsleistung an die gemäss vorliegendem GAV geregelte Kautionspflicht angerechnet (...). Weist die bereits geleistete Kautionsleistung einen tieferen Betrag aus, als dies der vorliegende GAV in Artikel 1.1 vorstehend vorschreibt, so ist vom Arbeitgeber nur noch die Differenz dazu sicherzustellen. Die Beweislast für eine bereits erfolgte Leistung einer Kautionsleistung liegt beim Arbeitgeber.
- 1.6 Die Kautionsleistung muss vor Beginn der Arbeitsaufnahme im räumlichen Geltungsbereich des GAV gestellt werden und muss den Anforderungen gemäss Artikel 2 nachstehend genügen.

Art. 2 Anforderungen an die Kautionsleistung

- 2.1 Sämtliche Kautionsleistungen müssen in Form einer unwiderruflichen Garantieerklärung eines dem Schweizerischen Bankengesetz unterstehenden Finanzinstituts gestellt werden. Die PK kann für die Stellung der Kautionsleistungen, sofern die Gleichwertigkeit der Garantieleistung in Bezug auf die vorerwähnten Institutionen und Garantieerklärungen belegt ist, auch andere Institutionen und deren adäquate Garantieerklärungen zulassen. Anstelle einer Garantieerklärung kann die Kautionsleistung bei der PK oder einer von ihr zu bezeichnenden Stelle auch in bar hinterlegt werden.
- 2.2 Als unwiderrufliche Garantieerklärung gilt eine Erklärung, welche Zahlungen bis zum Maximalbetrag der Garantieerklärung auf erste Aufforderung hin und unter Verzicht auf jegliche Einwendungen und Einreden gewährleistet.

- 2.3 Die Garantieerklärung muss in einer schweizerischen Amtssprache (Deutsch, Französisch, Italienisch) oder in Englisch abgefasst sein.
- 2.4 Die Garantieerklärung hat schweizerischem Recht zu unterstehen. Als Gerichtsstand ist ausdrücklich Basel zu bezeichnen.

Art. 3 Zugriff auf Kautio

- 3.1 Die Kautio kann von der PK in Anspruch genommen werden bei Missachtung von Aufforderungen der PK an den Arbeitgeber zur Zahlung von allfälligen Kontroll- und Verfahrenskosten, Konventionalstrafen oder Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeiträgen. Massgeblich sind die entsprechenden Regelungen im vorliegenden GAV.

Art. 4 Verfahren

- 4.1 Stellt die PK fest, dass der Arbeitgeber Vorschriften missachtet hat, für deren Erfüllung gemäss Artikel 1.1 vorstehend die Kautio als Sicherheit dient, teilt die Kommission dem Arbeitgeber die Höhe der an die PK zu leistenden Zahlungen mit entsprechender Begründung mit und setzt ihm eine Frist zur Stellungnahme innert 15 Tagen. Nach Ablauf dieser Frist eröffnet die PK dem Arbeitgeber ihren begründeten Entscheid und stellt ihm Rechnung mit einer Zahlungsfrist von 15 Tagen. Erfolgt die Zahlung nicht innert der gesetzten Frist von 15 Tagen, so kann die PK die Kautio in Anspruch nehmen.
- 4.2 Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kautio durch die PK informiert diese den Arbeitgeber innert 10 Tagen schriftlich über den Zeitpunkt und den Umfang der Inanspruchnahme. Gleichzeitig legt sie dem Arbeitgeber in einem schriftlichen Bericht dar, aus welchen Gründen die Inanspruchnahme erfolgt ist und wie sich dieselbe der Höhe nach zusammensetzt.
- 4.3 Die PK hat den Arbeitgeber schriftlich darauf hinzuweisen, dass gegen die Inanspruchnahme der Kautio Klage beim Zivilgericht des Kantons Basel-Stadt eingereicht werden kann.

Art. 5 Aufstockung der Kautio nach erfolgtem Zugriff

- 5.1 Wurde die Kautio von der PK in Anspruch genommen, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, innert 30 Tagen seit Mitteilung der Inanspruchnahme gemäss Artikel 4.2 vorstehend, in jedem Falle aber vor erneuter Aufnahme der Arbeit im Geltungsbereich des GAV, die Kautio erneut zu stellen.

Art. 6 Freigabe der Kautio

- 6.1 Arbeitgeber bzw. Entsendebetriebe, welche zu Gunsten der PK eine Kautio gestellt haben, können bei der PK schriftlich Antrag auf Freigabe dieser Kautio stellen,

1. wenn der im Geltungsbereich des GAV ansässige Arbeitgeber seine Tätigkeit nachweislich definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt hat;
2. wenn der im Geltungsbereich des GAV tätige Entsendebetrieb längstens sechs Monate nach Beendigung des Auftrags (im Sinne von Artikel 1.3 vorstehend) folgende, kumulativ geltende Voraussetzungen erfüllt:
 - a) Die (...) Vollzugskostenbeiträge gemäss Artikel 18 GAV sind ordnungsgemäss bezahlt.
 - b) Sämtliche Kontrollverfahren sind abgeschlossen.

Art. 7 Sanktionen bei Nichtleistung der Kautions

- 7.1 Leistet ein Arbeitgeber trotz erfolgter Mahnung die Kautions nicht, so stellt dies einen (...) Verstoss gegen den GAV dar, welcher auch mit einer Konventionalstrafe und der Auferlegung der Verfahrenskosten geahndet wird.

Art. 8 Kautionsbewirtschaftung

- 8.1 Die PK kann die Bewirtschaftung der Kautions teilweise oder vollumfänglich delegieren.

Art. 9 Gerichtsstand

- 9.1 Im Streitfall sind die ordentlichen Gerichte am Sitz der PK in Basel zuständig. Es kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

Anhang 11

Branchenbestimmungen Plattenlegergewerbe

Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Plattenlegergewerbe

- | | | |
|-----|---|--------------|
| 1.1 | für gelernte, berufstätige Plattenleger | Pro Monat |
| – | im 1. Jahr nach der Lehre | Fr. 4 566.50 |
| – | im 2. Jahr nach der Lehre | Fr. 4 877.85 |
| – | im 3. Jahr nach der Lehre | Fr. 5 343.90 |
| – | ab dem 4. Jahr nach der Lehre | Fr. 5 710.– |
| 1.2 | für Hilfsarbeiter | Pro Monat |
| – | nach dem vollendeten 18. Altersjahr | Fr. 4 526.40 |
| 1.3 | für Lehrlinge | Pro Monat |
| – | im 1. Lehrjahr | Fr. 695.– |
| – | im 2. Lehrjahr | Fr. 980.– |
| – | im 3. Lehrjahr | Fr. 1 280.– |

Art. 2 Spesenentschädigung

2.1 Pauschalspesen

Innerhalb einer Wegdistanz von 30 Kilometern fahrbarer Strasse zwischen Geschäftsdomizil und Arbeitsort betragen die monatlichen Spesenpauschalen:

	Pro Monat
– für gelernte berufstätige Plattenleger	Fr. 250.–
– für Hilfsarbeiter	Fr. 230.–

Für Arbeitnehmer, die ein Geschäftsfahrzeug zur Verfügung haben und damit den Weg zwischen Wohnort und Geschäftsdomizil zurücklegen können, betragen die monatlichen Spesenpauschalen:

	Pro Monat
– für gelernte, berufstätige Plattenleger	Fr. 200.–
– für Hilfsarbeiter	Fr. 180.–
– für Chauffeure und Lehrlinge	Fr. 150.–

Die Spesenpauschalen sind nur für effektiv gearbeitete Tage geschuldet. Reisezeit gilt als Arbeitszeit, vom Geschäftsdomizil aus gerechnet.

2.2 Regelungen ausserhalb

Wird ein Arbeitnehmer ausserhalb des vorstehend festgelegten Gebietes beschäftigt, wird eine besondere Vereinbarung getroffen

- Schliesst die Entfernung des Arbeitsortes eine tägliche Rückkehr aus, so werden die effektiven Spesen für Unterkunft, Verpflegung (exkl. Getränke) und Fahrkarte vergütet. Reisezeit gilt als Arbeitszeit.
- Jeder Arbeitnehmer ist berechtigt, auf Kosten des Arbeitgebers jedes dritte Wochenende nach Hause zu fahren. Reisezeit und Fahrkarte werden vergütet.
- Für besondere Verhältnisse (Orte mit hohen Pensionspreisen, Kurorte usw.) bleiben besondere Vereinbarungen vorbehalten.

Art. 3 Ferienanspruch

3.1 Die Dauer der Ferien beträgt:

– für Arbeitnehmer ab zurückgelegtem 20. Altersjahr:	20 Arbeitstage
– für Arbeitnehmer ab zurückgelegtem 45. Altersjahr:	25 Arbeitstage
– für Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr:	25 Arbeitstage

3.2 Die Ferienentschädigung für im Stundenlohn Beschäftigte beträgt auf den AHV-pflichtigen Lohn gerechnet:

– für Arbeitnehmer mit 20 Ferientagen:	8.33 Prozent
– für Arbeitnehmer mit 25 Ferientagen:	10.65 Prozent

- 3.3 Arbeitsfreie Tage gemäss GAV, die in die Ferien fallen, zählen nicht als Ferien-Tage.

Art. 4 Krankentaggeldversicherung

- 4.1 Der Arbeitgeber hat für seine Arbeitnehmer eine kollektive Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Für Versicherung gelten folgende Normen:
- Der Versicherungsbeginn hat auf den ersten Tag der Anstellung zu erfolgen.
 - Die Höhe des Krankentaggeldes beträgt vom 3. bis zum 30. Krankheitstag 80 Prozent, ab dem 31. Krankheitstag 90 Prozent, berechnet auf dem Bruttolohn. Für die ersten zwei Krankheitstage besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung.
 - Die Bezugsberechtigung gilt für 720 Tage innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen gemäss den Bestimmungen des KVG.
 - Der Arbeitnehmer muss die Möglichkeit haben, nach dem Ausscheiden aus der Kollektivversicherung, in die Einzelversicherung überzutreten.
- 4.2 Als Bruttolohn gilt der entgangene Lohn inklusive Ferienentschädigung und 13. Monatslohn, aber exklusive Kinderzulagen.
- 4.3 Die Auszahlung des Krankentaggeldes erfolgt durch den Arbeitgeber und fällt mit der Zahlungsperiode zusammen.
- 4.4 Die Prämie der kollektiven Krankentaggeldversicherung wird unabhängig vom Versicherungsaufschub zur Hälfte vom Arbeitnehmer übernommen, wobei der Prämienanteil des Arbeitnehmers höchstens 1.5 Prozent betragen darf, berechnet auf einem Aufschub von zwei Tagen. Der Prämienanteil des Arbeitnehmers wird vom Lohn in Abzug gebracht.

Art. 5 Akkordverbot

- 5.1 Die Entlöhnung im Vollakkord ist verboten.

Art. 6 Eingeschränkte Geltungsdauer

- 6.1 Die Bestimmungen über den Ferienanspruch gemäss Artikel 3 vorstehend und über die Krankentaggeldversicherung gemäss Artikel 4 vorstehend gelten bis zum 31. Dezember 2018. Ab 1. Januar 2019 werden die Bestimmungen über die Ferien gemäss Artikel 25 und 26 GAV und über die Krankentaggeldversicherung gemäss Artikel 46 und 47 GAV übernommen.

