

# Regierungsratsbeschluss betreffend Allgemeinverbindlicherklärung von Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für das Basler Ausbaugewerbe 2023 – 2026

Vom 29. November 2022

*Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt,*

gestützt auf Art. 7 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen vom 28. September 19561,

*beschliesst:*

## **§ 1.**            *Gegenstand*

<sup>1</sup> Nachfolgende Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für das Basler Ausbaugewerbe, abgeschlossen am 29. April 2022, werden allgemeinverbindlich erklärt.

## **§ 2.**            *Geltungsbereich*

<sup>1</sup> Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt auf dem Gebiet des Kantons Basel-Stadt.

<sup>2</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) gelten für alle Betriebe und Betriebsteile, die folgende Arbeiten ausführen:

1.        Malerei:
  - a)        Auftragen von Anstrich-, Beschichtungs- Strukturmaterialien sowie Aufziehen von Tapeten, Belägen und Geweben aller Art. Verschönern und Erhalten von Bauten und Bauteilen, Einrichtungen und Gegenständen sowie Schützen gegen Witterungs- und andere Einflüsse.
2.        Glaserei/technische Glaserei:
  - a)        Bearbeitung, Montage und Ersatz von Flachglasprodukten aller Art im Innen- und Aussenbereich;
  - b)        Verglasung (Spiegelherstellung);
  - c)        Herstellung und Montage von Glas- und Kunststoffdächern.
3.        Dachdeckerei:
  - a)        Alle Arbeiten in der «Gebäudehülle». Der Begriff «Gebäudehülle» schliesst ein: geneigte Dächer, Unterdächer, Flachdächer und Fassadenbekleidungen (mit dazu gehörendem Unterbau und Wärmedämmung)
4.        Naturstein-, Bild- und Steinhauerarbeiten:
  - a)        Bearbeiten, Versetzen, Verlegen, Montieren, Lagern und Handeln mit Natursteinen jeglicher Art;
  - b)        Entwerfen und Gestalten von figürlichen und plastischen Bildhauerarbeiten im Bereich Grabmale und Skulpturen sowie Kunst am Bau.
5.        Parqueterie, Linoleum- und Spezialbodenarbeiten:
  - a)        Verlegen von Bodenbelägen aus Kunststoff, Linoleum, Gummi und Teppich sowie Fertigparkett, Massivparkett und Laminat. Schleifen und Behandeln von Parkettboden sowie die Montage von Sockelleisten.

<sup>3</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für alle Arbeitnehmenden (inkl. Lernende), die in den Betrieben oder Betriebsteilen gemäss Absatz 2 beschäftigt sind. Ausgenommen sind:

- a)        Meisterinnen und Meister;

---

<sup>1</sup> SR 221.215.311.

- b) Kaufmännisches-, Reinigungs- und Kantinenpersonal;
- c) Arbeitnehmende, die vorwiegend (mehr als 50 % Arbeitspensum) eine Tätigkeit auf dem Gebiet der technischen Planung, Projektierung oder Kalkulation ausführen.

<sup>4</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne<sup>2</sup> sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung<sup>3</sup> gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des Kantons Basel-Stadt, sowie ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sofern sie im Kanton Basel-Stadt Arbeiten ausführen.

### **§ 3** *Zuständigkeit für Kontrolle*

<sup>1</sup> Die Paritätische Kommission des GAV ist zuständig für die Überwachung der Anwendung der allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen.

### **§ 4** *Auflagen*

<sup>1</sup> Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 18 GAV) sind dem Amt für Wirtschaft und Arbeit Basel-Stadt (AWA) jährlich die Abrechnung über die vergangene Geschäftsperiode sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Den Abrechnungen ist jeweils der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den von der Direktion für Arbeit des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) aufgestellten Grundsätzen erfolgen und 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. Das AWA Basel-Stadt kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

### **§ 5** *Schlussbestimmung*

<sup>1</sup> Dieser Beschluss tritt nach der Genehmigung durch den Bund<sup>4</sup> und der anschliessenden Veröffentlichung im Kantonsblatt des Kantons Basel-Stadt am 1. Februar 2023<sup>5</sup> in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2026.

---

<sup>2</sup> EntsG; SR 823.20.

<sup>3</sup> EntsV; SR 823.201

<sup>4</sup> Vom Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung genehmigt am 21. Dezember 2022.

<sup>5</sup> Bei einer Genehmigung des Bundes bis zum 15. des Monats tritt er am 1. Tag des auf die anschliessende Veröffentlichung im Kantonsblatt des Kantons Basel-Stadt folgenden Monats in Kraft. Erfolgt die Genehmigung des Bundes nach dem 15. des Monats, tritt er nach der anschliessenden Veröffentlichung im Kantonsblatt des Kantons Basel-Stadt am 1. Tag des übernächsten, auf die Genehmigung folgenden Monats in Kraft.

## Anhang

### **Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für das Basler Ausbaugewerbe 2023 - 2026**

Die vertragsschliessenden Arbeitgeberverbände, nämlich der Verband bodenbasel, der Dachdeckermeisterverband Basel-Stadt, der Glasermeisterverband Basel, der Malermeisterverband Basel-Stadt, der Steinmetzverband Nordwestschweiz einerseits

und die Gewerkschaft Unia Nordwestschweiz und die Gewerkschaft Syna Nordwestschweiz andererseits,

haben beim Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt um Allgemeinverbindlicherklärung nachfolgender Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages für das Basler Ausbaugewerbe 2023 – 2026, abgeschlossen am 29. April 2022 ersucht:

#### Art. 5 Zusammenarbeit und Friedenspflicht

<sup>8</sup>Die Vertragsparteien vereinbaren im Sinne von Art. 357b OR, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung des GAV gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusteht.

#### Art. 10 Kündigung allgemein

<sup>3</sup>Die Kündigung ist schriftlich auf das Ende eines Monats zu erklären.

#### Art. 11 Kündigung während der Probezeit

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.

<sup>2</sup> Durch schriftliche Abrede können abweichende Vereinbarungen getroffen werden. Die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.

<sup>3</sup>Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

#### Art. 12 Kündigung nach der Probezeit

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann unter Berücksichtigung der nachfolgenden Kündigungsfristen jederzeit auf das Ende eines Monats gekündigt werden:

- im ersten Dienstjahr ein Monat
- im zweiten bis und mit dem achten Dienstjahr zwei Monate
- ab dem neunten Dienstjahr drei Monate

<sup>2</sup> Wird nach der Lehrzeit das Anstellungsverhältnis im gleichen Betrieb fortgesetzt, so wird für die Berechnung der Kündigungsfrist die Dauer der Lehrzeit miteinbezogen.

#### Art. 14 Kündigungsverbot für den Arbeitgeber

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen  
b) während der Dauer des Bezugs von Taggeldleistungen der Kranken- und Unfallversicherung (max. 730 Tage);

<sup>3</sup> 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.

#### Art. 20 Arbeitszeit

<sup>1</sup> Die jährliche Bruttosollarbeitszeit beträgt 2'200 Stunden.

<sup>2</sup> Die Arbeitsstunden jedes einzelnen Arbeitnehmers werden zur Kontrolle vom Arbeitgeber in einer Arbeitszeitkontrolle erfasst. Für diesen Zweck muss das von der Paritätischen Kom-

mission zur Verfügung gestellte Formular oder eines in jeder Beziehung gleichwertigen Er-satzsystems verwendet werden. (...)

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Der Arbeitgeber legt nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmer und unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse die wöchentliche bzw. tägliche Arbeitszeit in Beachtung der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen fest. Die Festsetzung kann auch team- oder objektbezo-gen 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 Arbeit-geber in der Regel eine Ankündigungsfrist von zwei Wochen zu beachten.

#### Art. 21 Verspätung, Unterbruch, Arbeitsweg, Znüni- und Mittagspause

<sup>1</sup> Die Festlegung des Ortes für den Arbeitsbeginn (Geschäftsdomizil oder Baustelle) ist Sa-che des Arbeitgebers. Der Weg ab Wohnort von und zum Arbeitsort (Geschäftsdomizil oder Baustelle) zählt unter Beachtung von Artikel 21 Abs. 2 und Artikel 21 Abs. 3 nicht als Ar-beitszeit.

<sup>2</sup> 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 über-steigt.

<sup>3</sup> Vorzeitiges Verlassen der Arbeit

Der Arbeitnehmer hat die ausgefallene Arbeitszeit auf Verlangen des Arbeitgebers nachzu-holen, falls er die Arbeit

- a) selbstverschuldet zu spät antritt;
- b) unbegründet unterbricht;
- c) oder vorzeitig verlässt.

<sup>4</sup> Wird die Arbeitszeit nicht nachgeholt, kann der Arbeitgeber einen entsprechenden Lohnab-zug vornehmen.

<sup>5</sup> 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 unter-brochen. Diese 30 Minuten sind unbezahlt.

#### Art. 22 Vorholzeit

<sup>1</sup> Kann ein Arbeitnehmer infolge Krankheit, Unfall oder obligatorischem Wehrdienst vorgehol-te Arbeitszeit nicht einziehen, so kann er dieselbe nach Absprache mit dem Arbeitgeber nachträglich beanspruchen.

#### Art. 23 Überstundenarbeit

<sup>1</sup> Als Überstunden gilt jede Arbeit, welche die jährliche Bruttosollarbeitszeit gemäss detaillier-ter Arbeitszeitkontrolle übersteigt. Der Ausgleich der Überstunden erfolgt gem. Artikel 38 (recte: 36) und Art. 39.2 (recte: 37.2).

<sup>2</sup> 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 Art. 38.2 (recte: 36.2) und Art. 39.2 (recte 37.2) geschuldet sind.

<sup>3</sup> 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. 24 Ferien, zusätzliche Freitage

<sup>1</sup> Der Ferienanspruch beträgt:

- ab zurückgelegtem 20. Altersjahr: 20 Arbeitstage resp. 4 Wochen (8.33%)
- ab zurückgelegtem 50. Altersjahr: 25 Arbeitstage resp. 5 Wochen (10.64%)

<sup>2</sup> Für jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr und für Lernende beträgt die Feriendauer 25 Arbeitstage resp. 5 Wochen.

<sup>3</sup> 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 flottant und können in Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und mit Rücksicht auf die betrieblichen Gegebenheiten an anderen Tagen bezogen werden. Fünf der zusätzlichen 11 bezahlten freien Tage können durch Reduktion der Arbeitszeit kompensiert werden. Für Arbeitnehmer im Monatslohn sind die zusätzlichen freien Tage mit dem Monatslohn abgegolten. Den Arbeitnehmenden im Stundenlohn sind die zusätzlichen freien Tage mit einem Zuschlag von 4.42% auf dem Grundlohn zu entschädigen.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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. Ein pro rata Anspruch besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während der Probezeit wieder aufgelöst wurde.

#### Art. 25 Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn

<sup>2</sup> Ferienzeitpunkt und Zusammenhängende Dauer

Die Ferien sind in der Regel in zusammenhängenden Perioden und im Laufe des Kalenderjahres zu beziehen. (...) Wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen. 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.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber bestimmt nach Absprache mit dem Arbeitnehmer den Zeitpunkt der Ferien. Werden Betriebsferien durchgeführt, so sind die Ferien während dieser Zeit einzuziehen.

(...)

<sup>5</sup> Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst und hat der Arbeitnehmer seine Ferien für das laufende Jahr bereits bezogen, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die zu viel bezogenen Ferien vom letzten Lohn Guthaben des Arbeitnehmers abzuziehen, wobei das Existenzminimum zu wahren ist.

(...)

#### Art. 26 Feiertage, Samstagsarbeit

<sup>1</sup> Feiertage

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

<sup>2</sup> 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. 27 Feiertagsentschädigung

<sup>1</sup> Für Arbeitnehmer im Monatslohn ist die Feiertagsentschädigung im Monatslohn inbegriffen. Ein Lohnabzug erfolgt nicht.

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmer im Stundenlohn haben für den Lohnausfall für die einem Sonntag gleichgestellten Feiertage im Kanton Basel-Stadt sowie dem Nationalfeiertag Anspruch auf eine Feiertagsentschädigung in der Höhe von 3.59%. (...)

<sup>3</sup> Die Feiertagsentschädigung ist nicht geschuldet, sofern der Feiertag auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fällt.

#### Art. 28 Absenzenregelung und -entschädigung

<sup>1</sup> Arbeitnehmende, deren Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder die für mehr als drei Monate angestellt worden sind, haben Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden unumgänglichen Absenzen:

- a) bei Heirat des Arbeitnehmenden: 3 Tage  
bei Heirat eines Kindes, zur Teilnahme an der Trauung, sofern diese auf einen Arbeitstag fällt: 1 Tag
- b) bei Tod des Ehegatten, eines Kindes oder von Eltern: 3 Tage
- c) bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegersohn, Schwiegertochter oder eines Geschwisters, sofern sie in Hausgemeinschaft gelebt haben: 3 Tage  
wenn sie nicht in Hausgemeinschaft gelebt haben: 1 Tag
- d) bei Vorprüfung zur Rekrutierung: 1 Tag
- e) bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushaltes, sofern dieser auf einen Arbeitstag fällt und kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist, höchstens ein Mal innerhalb von 3 Jahren 1 Tag
- f) (...)

<sup>2</sup> Sämtliche dem GAV unterstellten Arbeitnehmer, welche im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes der rechtliche Vater sind oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate werden, haben Anspruch auf 10 Tage Vaterschaftsurlaub, welcher mit einer Lohnfortzahlung von 100% entschädigt wird. Die Entschädigung gemäss Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (EOG; SR 834.1) behalten die Arbeitgeber. (...) Durch den GAV fallen keine zusätzlichen Urlaubstage zum gesetzlichen Vaterschaftsurlaub an. Der Vaterschaftsurlaub muss innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden.

#### Art. 29 Lohnzahlung bei Militär-, Schutz- und Zivildienst

<sup>1</sup> Leistet der Arbeitnehmende obligatorischen Schweizerischen Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst (nachstehend Dienstleistung genannt), hat er für diese Zeit Anspruch auf folgende Entschädigungen in Prozenten des Lohnausfalls.

<sup>2</sup> Die Höhe der Lohnzahlungen beträgt unter Vorbehalt von Art. 324a und b OR:

- a) während der Rekrutenschule als Rekrut
  - Ledige ohne Unterstützungspflicht: 50%
  - Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht: 80%
- b) während Kadernschulen und Beförderungsdiensten
  - Ledige ohne Unterstützungspflicht: 100%
  - Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht: 100%
- c) während anderen obligatorischen Dienstleistungen bis zu vier Wochen während eines Kalenderjahres
  - Ledige ohne Unterstützungspflicht: 100%
  - Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht: 100%
- d) für Durchdiener während der Zeit
  - die der Rekrutenschule entspricht, gemäss Bst. a
  - für die übrige Zeit des Militärdienstes gemäss Bst. c

<sup>3</sup> Im Rahmen der Lohnzahlungen fallen die Leistungen der EO-Versicherung an den Arbeitgeber.

#### Art. 31 Stunden- und Monatslohn

<sup>1</sup> Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Stunden- oder Monatslohn vereinbart.

<sup>2</sup> Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt auf Basis einer durchschnittlichen Monatsstundenzahl von 183.33 Stunden (Jährliche Bruttosollarbeitszeit von 2'200 Stunden geteilt durch 12 Monate). D.h. der Monatslohn geteilt durch 183.33 Stunden ergibt den Stundenlohn.

<sup>3</sup> Jeder Arbeitnehmer erhält per 30. Juni eine halbjährliche Stundenabrechnung und per Ende Jahr eine Schlussabrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden sowie über den aktuellen Ferialsaldo.

<sup>4</sup> Bei Austritt des Arbeitnehmers während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis zum Austritt erstellt.

(...)

#### Art. 32 Arbeitnehmerkategorien und Mindestlöhne

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seine Arbeitnehmenden bei der Anstellung den Voraussetzungen entsprechend in eine der nachfolgend aufgeführten Arbeitnehmerkategorien einzuordnen:

<b>Arbeitnehmerkategorie</b>	<b>Voraussetzungen</b>
Vorarbeiter/in V	Arbeitnehmer, die eine anerkannte Vorarbeiterschule mit Erfolg absolviert haben, oder die vom Arbeitgeber offiziell als Vorarbeiter anerkannt sind.
Berufsfacharbeiter/in EFZ, A3	Arbeitnehmer mit eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertigem ausländischem Fähigkeitsausweis* ab drittem Jahr nach der Lehre.
Berufsfacharbeiter/in EFZ, A2	Arbeitnehmer mit eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertigem ausländischem Fähigkeitsausweis* im zweiten Jahr nach der Lehre.
Berufsfacharbeiter/in EFZ, A1	Arbeitnehmer mit eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertigem ausländischem Fähigkeitsausweis* im ersten Jahr nach der Lehre.
Berufsfacharbeiter/in EBA, B3	Arbeitnehmer mit eidg. Berufsattest ab drittem Jahr nach der Ausbildung sowie Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen und dreijähriger Tätigkeit in der entsprechenden Branche.
Berufsfacharbeiter/in EBA, B2	Arbeitnehmer mit eidg. Berufsattest im zweiten Jahr nach der Ausbildung sowie Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen und zweijähriger Tätigkeit in der entsprechenden Branche.
Berufsfacharbeiter/in EBA, B1	Arbeitnehmer mit eidg. Berufsattest im ersten Jahr nach der Ausbildung sowie Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss und ohne Nachweis einer Tätigkeit in der entsprechenden Branche (nach zwei Jahren erfolgt in der Regel die Umklassierung in die Kategorie B2).
* Für gelernte Berufsarbeiter mit kürzerer ausländischer Lehrzeit im Vergleich zur Schweiz wird die erste Arbeitnehmerkategorie (A1 bzw. B1) um die Dauer der Differenz der Lehrzeit verlängert.	
Betriebsarbeiter, E	Als „Betriebsarbeiter E“ gelten Jugendliche, welche die Schulausbildung abgeschlossen haben und innert sechs Monaten nach Schulabschluss eine Lehre beginnen und Jugendliche bis zum zurückgelegten 18. Altersjahr, die noch in Schul- oder anderweitiger Berufsausbildung stehen sowie Studenten der technischen Hochschulen oder Universitäten.
Auszubildende EFZ, L4	Auszubildende mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ im vierten Jahr der Berufslehre.
Auszubildende EFZ, L3	Auszubildende mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ im dritten Jahr der Berufslehre.
Auszubildende EFZ, L2	Auszubildende mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ im zweiten Jahr der Berufslehre.
Auszubildende EFZ, L1	Auszubildende mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ im ersten Jahr der Berufslehre.
Auszubildende EBA, BA 2	Auszubildende mit eidg. Berufsattest EBA im zweiten Jahr der Berufslehre.
Auszubildende EBA, BA 1	Auszubildende mit eidg. Berufsattest EBA im ersten Jahr der

	Berufslehre.
--	--------------

<sup>2</sup> Für die vorgenannten Arbeitnehmerkategorien gelten folgende Löhne, auf die die Arbeitnehmenden im Sinne eines Minimallohnes Anspruch haben:

Arbeitnehmerkategorie	Mindestlohn
Vorarbeiter/in V	CHF 5'300.00
Berufsfacharbeiter/in EFZ, A3	CHF 4'900.00
Berufsfacharbeiter/in EFZ, A2	CHF 4'550.00
Berufsfacharbeiter/in EFZ, A1	CHF 4'250.00
Berufsfacharbeiter/in EBA, B3	CHF 4'650.00
Berufsfacharbeiter/in EBA, B2	CHF 4'250.00
Berufsfacharbeiter/in EBA, B1	CHF 4'000.00
Betriebsarbeiter E	CHF 600.00
Auszubildende EFZ, L4	CHF 1'400.00
Auszubildende EFZ, L3	CHF 1'200.00
Auszubildende EFZ, L2	CHF 800.00
Auszubildende EFZ, L1	CHF 600.00
Auszubildende EBA, BA 2	CHF 750.00
Auszubildende EBA, BA 1	CHF 550.00

<sup>3</sup> Die Einreihung in die entsprechende Arbeitnehmerkategorie ist dem Arbeitnehmer spätestens zwei Monate nach Arbeitsaufnahme schriftlich mitzuteilen und auf jeder Lohnabrechnung aufzuführen. Bestehen Streitigkeiten über die Einreihung eines Arbeitnehmers in eine Arbeitnehmerkategorie entscheidet die Paritätische Kommission.

<sup>4</sup> Bei Arbeitnehmenden mit verminderter Leistungsfähigkeit kann durch schriftliche Vereinbarung von den Löhnen gemäss Artikel 32 Abs. 2 vorstehend abgewichen werden. Die Vereinbarung hat den Grund für die verminderte Leistungsfähigkeit zu bezeichnen und ist der Paritätischen Kommission vorgängig zur Genehmigung vorzulegen. Wird die Vereinbarung der Paritätischen Kommission nicht zur Genehmigung vorgelegt oder wird die Genehmigung verweigert, gelten die Löhne gemäss Artikel 32 Abs. 2 vorstehend.

### Art. 33 Ausrichtung des Lohnes

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Dem Arbeitnehmer ist eine schriftliche Abrechnung zu übergeben. Diese bezeichnet den Lohn, die Zulagen sowie sämtliche Abzüge.

### Art. 34 13. Monatslohn

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmer erhalten 100% des durchschnittlichen Monatslohnes berechnet auf der Grundlage der jährlichen Bruttosollarbeitszeit gemäss Artikel 20 Abs. 1.

<sup>2</sup> Der 13. Monatslohn wird spätestens im Dezember, des Jahres in welchem er geschuldet ist, ausbezahlt; bei Austritt eines Arbeitnehmers im Austrittsmonat.

<sup>3</sup> Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird der 13. Monatslohn pro rata temporis ausbezahlt, wobei nur die vollen Monate zählen. Ein pro rata Anspruch besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während der Probezeit aufgelöst wurde.

<sup>4</sup> Werden Teile des 13. Monatslohnes im Laufe des Kalenderjahres bzw. am Ende des Kalenderjahres ausbezahlt, so ist dies auf der Lohnabrechnung speziell auszuweisen.

(...)

### Art. 36 Ausgleich der Überstundenarbeit

<sup>1</sup> Überstunden werden nur soweit ausgeglichen, als sie vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter angeordnet bzw. nachträglich visiert werden.

<sup>2</sup> Als zuschlagsfreie Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Grenzen der Tagesarbeitszeit (06.00–20.00 Uhr) geleistet werden und die wöchentliche maximale Ar-



beitszeit 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. 37 Nacht-, Abend-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

<sup>1</sup> Für die Nacht-, Abend-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit werden wie folgt Lohn- oder Zeitzuschläge ausgerichtet:

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

<sup>1)</sup> davon mindestens 50% als Lohnzuschlag - <sup>2)</sup> davon mindestens 25% als Lohnzuschlag

<sup>2</sup> Werden am Abend sowie an Samstagen Überstunden geleistet, sind diese primär mit Zeitzuschlag gemäss Artikel 37 Abs. 1 bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, ist ein Lohnzuschlag gemäss Artikel 37 Abs. 1 auszuführen. Die Lohnzuschläge dieses Artikels sind auf Grundlage des Bruttostundenlohnes zuzüglich des anteiligen 13. Monatslohnes zu berechnen.

#### Art. 38 Auslagen für Verpflegung und Unterkunft

<sup>1</sup> Allen dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden inkl. den Lernenden sind folgende pauschale Verpflegungsentschädigungen auszuführen:

(...)

- ab 1. April 2023: CHF 160.00 pro Monat

<sup>2</sup> Die pauschale Verpflegungsentschädigung gilt als eine Spesenart, die nur dann geschuldet ist, wenn auch tatsächlich gearbeitet wird. Wird infolge Ferien, Krankheit, Unfall und anderen Abwesenheiten nicht ein voller Monat gearbeitet, besteht ein pro-rata Anspruch. Bei im Stundenlohn angestellten Arbeitnehmern ist die pauschale Verpflegungsentschädigung basierend auf den durchschnittlichen monatlichen Arbeitsstunden von 183.33 Std. (Art. 31.2 GAV) auf den Stundenlohn aufzurechnen.

<sup>3</sup> Für Arbeitseinsätze, welche eine Übernachtung am Einsatzort erfordern werden dem Arbeitnehmer Kosten für Anreise, Verpflegung und anständige Unterkunft vom Arbeitgeber vergütet.

<sup>4</sup> Der Arbeitgeber hat eine der folgenden Möglichkeiten, diese Entschädigungen zu gewährleisten:

- Auszahlung einer Pauschalentschädigung von täglich CHF 50.-- (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.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Bei länger dauernden Arbeiten im Ausland vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer die in Artikel 37.3 genannten Angelegenheiten selbst.

<sup>7</sup> Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber für auswärtige Arbeiten eingesetzt werden, sind in der Regel fünf Tage im Voraus zu benachrichtigen.

#### Art. 39 Zulagen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges

<sup>1</sup> Benützt der Arbeitnehmer auf ausdrückliche Anweisung des Arbeitgebers für Geschäftsfahrten ein privates Fahrzeug, so hat er Anspruch auf folgende Entschädigungen:

- für das private Auto CHF -.80/km
- für das private Motorrad CHF -.35/km

<sup>2</sup> 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. 41 Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für eine beschränkte Zeit den Lohn zu entrichten, wenn der Arbeitnehmer aus persönlichen Gründen und ohne Verschulden an der Erfüllung der Arbeitsleistung verhindert ist, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.

(...)

#### Art. 42 Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht

<sup>1</sup> Der Arbeitgebende ist verpflichtet, für die unterstellten Arbeitnehmenden eine kollektive Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Diese versichert im Falle von Krankheit den Bruttolohn in der Höhe von 80% nach einem Aufschub von einem Tag (Karenztag). Dabei darf die Leistung nie mehr als den bisher ausbezahlten Nettolohn betragen.

<sup>2</sup> Schliesst der Arbeitgebende eine kollektive Krankentaggeld-Versicherung mit einem Leistungsaufschub von höchstens 30 Tagen und unter Einhaltung von einem Karenztag je Krankheitsfall ab, so hat er während der Aufschubszeit 80% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten.

<sup>3</sup> Die effektiven Prämien für die Kollektivtaggeldversicherung werden vom Arbeitgebenden und vom Arbeitnehmenden je zur Hälfte getragen.

(...)

#### <sup>6</sup> 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 Abwesenheitstag an verlangt. Es kann aber auch schon früher angefordert werden, insbesondere wenn eine Erwerbsausfallversicherung vom ersten Tag besteht, oder bei Verdacht auf Missbrauch.

#### <sup>7</sup> 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. 43 Versicherungsbedingungen

<sup>1</sup> Die Versicherungsbedingungen sehen vor:

- a) Lohnersatzzahlung bei Krankheit ab Beginn des zweiten Tages zu 80% des normalen Lohnes;
- b) Lohnersatz während 730 Tagen;
- c) Prämienbefreiung während der Krankheitszeit ab drittem Monat;
- d) 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;

- e) die gesamte vertragsunterstellte Belegschaft ist der gleichen Kollektivversicherung zu unterstellen, vorbehaltlich von bereits bestehenden und gleichwertigen Einzelversicherungen;
- f) 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 Aufschiebung; das heisst, die Wartefrist darf höchstens einen Tag betragen.

<sup>2</sup> 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. 50 Pflichten des Arbeitgebers

##### <sup>2</sup> 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.

##### <sup>3</sup> 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.

##### <sup>4</sup> Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen

Der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmer rechtzeitig aus:

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

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

##### <sup>5</sup> 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.

(...)

#### Art. 51 Pflichten des Arbeitnehmers

##### <sup>1</sup> Sorgfalts- und Treuepflicht

Der Arbeitnehmer führt die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig aus und befolgt insbesondere die speziellen Weisungen des Arbeitgebers. Er wahrt nach bestem Wissen und Gewissen die berechtigten Interessen seines Arbeitgebers.

##### <sup>2</sup> Sorge zu Material und Werkzeug

Der Arbeitnehmer bedient und unterhält Maschinen, Werkzeuge und Fahrzeuge gemäss Instruktionen fachgerecht. Das ihm zur Verfügung gestellte Material behandelt er sorgfältig.

##### <sup>3</sup> Meldepflicht

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

##### <sup>4</sup> Gesundheitsvorsorge, Unfallverhütung

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

##### <sup>5</sup> Verbot von Schwarzarbeit

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen die Arbeitnehmer keine entgeltliche Berufsarbeit für einen Dritten leisten, sofern sie dadurch ihre Treuepflicht verletzen, insbe-

sondere den Arbeitgeber konkurrenzieren. Bei Zuwiderhandlung gegen dieses Verbot der Schwarzarbeit kann die paritätische Berufskommission – je nach Bedeutung des Einzelfalles – eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe von höchstens CHF 3'000.- aussprechen.  
(...)

#### <sup>6</sup> Herausgabepflicht

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

(...)

#### Art. 52 Kontrolle der Vertragseinhaltung

<sup>1</sup> Bei den unter den Geltungsbereich dieses Vertrages fallenden Arbeitgebern sind durch das von der Paritätischen Kommission bestimmte Kontrollorgan Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages durchzuführen. Dies umfasst sowohl Kontrollen vor Ort als auch Baustellenkontrollen. Die zu kontrollierenden Arbeitgeber haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen (...) und andere notwendige Dokumente vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen usw.

<sup>2</sup> Die (...) unterstehenden Arbeitgeber haben die in Artikel 52 Abs. 1 erwähnten Unterlagen nach Massgabe des Gesetzes, mindestens jedoch während fünf Jahren aufzubewahren.

#### Art. 53 GAV-Verstösse der Arbeitgeber

<sup>1</sup> Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden von der Paritätischen Kommission zu den entsprechenden Nachzahlungen verpflichtet.

<sup>2</sup> Die Paritätische Kommission ist berechtigt:

- a) eine Verwarnung auszusprechen;
- b) eine Konventionalstrafe bis zu CHF 50'000.-- bei Verletzung der nicht geldwerten Bestimmungen zu verhängen; in Fällen vorenthaltener geldwerter Ansprüche darf die Konventionalstrafe bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen;
- c) die Kontroll- und Verfahrenskosten dem fehlbaren Arbeitgeber aufzuerlegen.
- d) (...)

<sup>3</sup> Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass der fehlbare Arbeitgeber von künftigen Verletzungen des GAV abgehalten wird. Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich in Würdigung der gesamten Umstände kumulativ nach folgenden Kriterien:

- a) Höhe der vom Arbeitgeber seinen Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
- b) Verletzung von nicht geldwerten Bestimmungen;
- c) einmalige oder mehrmalige Verletzung (inkl. Rückfall) sowie Schwere der Verletzung;
- d) Grösse des Betriebs;
- e) Umstand, ob der fehlbare Arbeitgeber, der in Verzug gesetzt ist, seinen Verpflichtungen bereits ganz oder teilweise nachgekommen ist.

<sup>4</sup> Ergeben die Kontrollen Abweichungen vom Gesamtarbeitsvertrag (...), und resultieren daraus Nachforderungen von über ein Prozent der AHV-Lohnsumme des GAV-unterstellten Personals, so können die Kontrollkosten dem fehlbaren Arbeitgeber vollumfänglich auferlegt werden.

Die Kontrollkosten bemessen sich wie folgt:

- Sekretariatsleistungen: max. CHF 120.-- / Std.
- Leistungen von Dritten: orts- und sachübliche Ansätze, aber max. CHF 180.-- / Std.
- Leistungen von Juristen/Rechtsanwälten: orts- und sachübliche Ansätze, aber max. CHF 300.-- / Std.

Kosten, die dadurch entstehen, dass die ordnungsgemässe und insbesondere termingerechte Durchführung der Kontrolle durch die zu kontrollierende Unternehmung vereitelt wird, sind von dieser in jedem Falle, d.h. unabhängig von der Feststellung von Verstössen, vollumfänglich zu tragen.

<sup>5</sup> 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. 54 Paritätische Kommission

<sup>1</sup> Zur Sicherung des Vollzugs dieses GAV wird eine Paritätische Kommission bestellt.

<sup>2</sup> 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. 55 Prozessführungsbefugnis der Paritätischen Kommission

Die Paritätische Kommission ist zur Geltendmachung des gemeinsamen Anspruchs der Vertragsparteien gemäss Art. 357b OR in eigenem Namen auch in gerichtlichen Verfahren befugt. Sie kann entsprechend auch in eigenem Namen Feststellungs- und Leistungsklagen erheben.

#### Art. 56 Finanzierung von besonderen Aufgaben

<sup>1</sup> Um die Aufgaben der Paritätischen Kommission zu finanzieren, wird ein paritätisch verwalteter Fonds eingerichtet. Die Finanzierung dieses Fonds erfolgt durch:

- a) die Einzahlung der Vollzugskostenbeiträge;

<sup>2</sup> Die Verwendung dieser Mittel dient:

- a) zum Vollzug des GAV;
- b) zur Förderung und Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung
- c) für die Arbeitssicherheit;
- d) für den Gesundheitsschutz

#### Art. 57 Vollzugskostenbeitrag

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Zwecks Erhebung der Beiträge hat jeder Arbeitgeber der Ausgleichskasse am Ende des Kalenderjahres eine Liste aller im abgelaufenen Jahr dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer einzureichen mit Angabe von Name, Vorname, Funktion, Wohnort, Anstellungsdauer und Total der abgezogenen Beiträge. Arbeitgebern, welche dieser Deklarationspflicht trotz erfolgter Mahnung innert Frist nicht nachkommen, kann eine Konventionalstrafe bis zu CHF 25'000.-- auferlegt werden.

<sup>3</sup> Ein allfälliger Überschuss dieser Beiträge darf auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit dieses GAV nur für die Aus- und Weiterbildungsinstitutionen sowie für soziale Zwecke (...) verwendet werden.

<sup>4</sup> Vollzugskostenbeitrag für schweizerische Betriebe

Für Betriebe mit Sitz in der Schweiz gilt folgendes:

- a) Beiträge der Arbeitnehmer

Alle unterstellten Arbeitnehmer entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von 0.7% des Bruttolohnes. Aus technischen Vollzugsgründen wird der Betrag den Arbeitnehmern vom Lohn abgezogen und vom Arbeitgeber an die Inkassostelle der Paritätischen Kommission überwiesen. Auf Vorweisen des Ausweises für Berufsbeiträge werden diese Beiträge von den zuständigen Verbänden an die organisierten Arbeitnehmer zurückerstattet.

- b) 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. (...)

<sup>5</sup> Vollzugskostenbeitrag für Entsendebetriebe

Für Betriebe mit Sitz im Ausland, die Arbeitnehmer in die Schweiz entsenden, gilt folgendes:

a) Beiträge der Arbeitnehmer

Die unterstellten Arbeitnehmer entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 2.50 pro Monat. Angebrochene Monate werden als volle Monate berechnet.

b) Beiträge der Arbeitgeber

Die unterstellten Arbeitgeber entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von pauschal CHF 20.-- pro Einsatzmonat und von je CHF 10.-- pro Monat für jeden eingesetzten Arbeitnehmer. Angebrochene Monate werden als volle Monate berechnet.

(...)

#### Art. 58 Kautionspflicht

<sup>1</sup> Zur Sicherung der Vollzugskostenbeiträge gemäss Artikel 57 sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Paritätischen Kommission gemäss Artikel 52 ff. hat jeder Arbeitgeber (...) zu Gunsten der Paritätischen Kommission eine Kautionspflicht in Schweizer Franken (CHF) oder den gleichwertigen Betrag in Euro gemäss nachfolgender Abstufung zu hinterlegen:

Auftragswert	Kautionshöhe
bis CHF 2'000.00	keine Kautionspflicht
ab CHF 2'000.00 bis CHF 15'000.00	CHF 5'000.00
ab CHF 15'000.00 bis CHF 25'000.00	CHF 10'000.00
ab CHF 25'000.00 bis CHF 40'000.00	CHF 15'000.00
ab CHF 40'000.00	CHF 20'000.00

<sup>2</sup> Als Auftragswert gilt die im räumlichen Geltungsbereich innerhalb eines Kalenderjahres erzielte Werklohn-summe (Vergütung gemäss Werkverträgen). Bei Arbeitgebern mit Sitz im räumlichen Geltungsbereich wird vermutet, dass der Auftragswert innerhalb eines Kalenderjahres über CHF 40'000.00 liegt. Im Bestreitungsfall ist der geringere Auftragswert gegenüber der Paritätischen Kommission mittels geeigneter Dokumente zu belegen.

<sup>3</sup> Arbeitgeber mit Sitz im Ausland (...), welche Arbeitnehmer für Arbeiten (...) entsenden, haben der Paritätischen Kommission den Auftragswert jedes einzelnen Vertrages solange mittels Vorlage geeigneter Dokumente (z.B. verbindliches schriftliches Angebot, Auftragsbestätigung, Werkvertrag) nachzuweisen, bis der Auftragswert im betreffenden Kalenderjahr CHF 40'000.00 erreicht hat.

<sup>4</sup> Vom Nachweis gemäss Artikel 58 Abs. 3 vorstehend sind diejenigen Betriebe ausgenommen, welche vor Beginn des ersten Arbeitseinsatzes im räumlichen Geltungsbereich die maximale Kautionspflicht von CHF 20'000.00 hinterlegen.

<sup>5</sup> Hat der Arbeitgeber auf dem Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft gestützt auf einen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag bereits eine Kautionspflicht geleistet, wird diese an die Kautionspflicht gemäss vorliegendem GAV angerechnet, (...). Ist die bereits geleistete Kautionspflicht geringer, als diejenige, welche gemäss Artikel 58 Abs. 1 zu hinterlegen wäre, ist die Differenz dazu zu hinterlegen. Der Beweis für eine bereits geleistete Kautionspflicht obliegt dem Arbeitgeber.

<sup>6</sup> Die Kautionspflicht muss vor Beginn der Arbeitsaufnahme im räumlichen Geltungsbereich des GAV gestellt werden.

<sup>7</sup> Die Kautionspflicht kann in bar oder in Form einer unwiderruflichen Garantie einer der eidgenössischen Finanzmarktaufsicht unterstellten Bank oder Versicherung erbracht werden. Eine Kautionspflicht in bar wird von der Paritätischen Kommission auf einem Sperrkonto hinterlegt und zum Zinssatz für entsprechende Konten verzinst. Ein allfällig negativer Zinssatz geht zu Lasten des Arbeitgebers.

(...)

<sup>9</sup> Die Garantie muss in einer schweizerischen Amtssprache oder Englisch abgefasst sein. Sie muss eine Rechtswahl zugunsten des schweizerischen Rechts enthalten und als Gerichtsstand „Basel-Stadt“ bezeichnen.

<sup>10</sup> Stellt die Paritätische Kommission fest, dass ein Arbeitgeber Vorschriften des GAV missachtet hat, für welche die Kautionspflicht gemäss Artikel 18 Abs. 1 als Sicherheit dient, teilt ihm die Paritätische Kommission die Höhe der an sie zu leistenden Zahlung mit entsprechender Begründung mit und setzt ihm eine Frist von 15 Tagen zur Stellungnahme. Nach Ablauf der

Frist eröffnet die Paritätische Kommission dem Arbeitgeber ihren begründeten Entscheid und stellt Rechnung mit einer Zahlungsfrist von 15 Tagen. Beahlt der Arbeitgeber nicht innert der Zahlungsfrist, ist die Paritätische Kommission berechtigt, die Kautionspflicht in Anspruch zu nehmen.

<sup>11</sup> Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kautionspflicht durch die Paritätische Kommission informiert diese den Arbeitgeber innert 10 Tagen schriftlich über den Umfang der Inanspruchnahme. Gleichzeitig legt sie schriftlich dar, aus welchen Gründen die Inanspruchnahme erfolgt ist und wie sich die Höhe der Inanspruchnahme zusammensetzt. Daneben ist der Arbeitgeber darauf hinzuweisen, dass gegen die Inanspruchnahme Klage eingereicht werden kann.

<sup>12</sup> Der Arbeitgeber, dessen Kautionspflicht in Anspruch genommen wurde, ist verpflichtet, innert 30 Tagen seit Mitteilung gemäss Artikel 58 Abs. 11 vorstehend oder vor Aufnahme einer neuen Arbeit in der Schweiz die Kautionspflicht erneut zu hinterlegen beziehungsweise wieder auf den gemäss Artikel 58 Abs. 1 erforderlichen Betrag zu erhöhen.

<sup>13</sup> Die Kautionspflicht wird freigegeben, wenn:

1. der Arbeitgeber (...) seine Tätigkeit nachweislich definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt hat;
2. der Arbeitgeber mit Sitz im Ausland (...), welcher Arbeitnehmer für Arbeiten (...) entsendet, sechs Monate nach Vollendung des Einsatzes folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt:
  - a) die Vollzugskostenbeiträge wurden ordnungsgemäss bezahlt und
  - b) sämtliche Kontrollverfahren sind abgeschlossen.

<sup>14</sup> Weigert sich ein Arbeitgeber die fällige Kautionspflicht zu hinterlegen, stellt dies einen (...) Verstoss gegen den GAV dar, der von der Paritätischen Kommission mit einer Konventionalstrafe geahndet wird. Die Bezahlung der Konventionalstrafe befreit den Arbeitgeber nicht von seiner Pflicht zur Hinterlegung der Kautionspflicht. Die Höhe der Konventionalstrafe ist wie folgt anzusetzen:

1. Verstoss gegen die Kautionspflicht	maximal	CHF	2'500.00
2. Verstoss gegen die Kautionspflicht	maximal	CHF	5'000.00
ab dem 3. Verstoss gegen die Kautionspflicht	maximal	CHF	10'000.00
(...)			

## Anhang 1: Branchenbestimmungen Malergewerbe

### Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Malergewerbe

<b>Arbeitnehmerkategorie</b>	<b>Mindestlohn</b>
Vorarbeiter/in V	CHF 5'300.00
Berufsfacharbeiter/in EFZ, A3	CHF 4'900.00
Berufsfacharbeiter/in EFZ, A2	CHF 4'550.00
Berufsfacharbeiter/in EFZ, A1	CHF 4'250.00
Berufsfacharbeiter/in EBA, B3	CHF 4'650.00
Berufsfacharbeiter/in EBA, B2	CHF 4'250.00
Berufsfacharbeiter/in EBA, B1	CHF 4'000.00
Betriebsarbeiter E	CHF 600.00
Auszubildende EFZ, L4	CHF 1'400.00
Auszubildende EFZ, L3	CHF 1'200.00
Auszubildende EFZ, L2	CHF 800.00
Auszubildende EFZ, L1	CHF 600.00
Auszubildende EBA, BA 2	CHF 750.00
Auszubildende EBA, BA 1	CHF 550.00

### 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

<b>Arbeitnehmerkategorie</b>	<b>Mindestlohn</b>
Vorarbeiter/in V	CHF 5'300.00
Berufsfacharbeiter/in EFZ, A3	CHF 4'900.00
Berufsfacharbeiter/in EFZ, A2	CHF 4'550.00
Berufsfacharbeiter/in EFZ, A1	CHF 4'250.00
Berufsfacharbeiter/in EBA, B3	CHF 4'650.00
Berufsfacharbeiter/in EBA, B2	CHF 4'250.00
Berufsfacharbeiter/in EBA, B1	CHF 4'000.00
Betriebsarbeiter E	CHF 600.00
Auszubildende EFZ, L4	CHF 1'400.00
Auszubildende EFZ, L3	CHF 1'200.00
Auszubildende EFZ, L2	CHF 800.00
Auszubildende EFZ, L1	CHF 600.00
Auszubildende EBA, BA 2	CHF 750.00
Auszubildende EBA, BA 1	CHF 550.00

## Anhang 3: Branchenbestimmungen Dachdeckergerberbe

### Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Dachdeckergerberbe

<b>Arbeitnehmerkategorie</b>	<b>Mindestlohn</b>
Vorarbeiter/in V	CHF 5'300.00
Berufsfacharbeiter/in EFZ, A3	CHF 4'900.00
Berufsfacharbeiter/in EFZ, A2	CHF 4'550.00
Berufsfacharbeiter/in EFZ, A1	CHF 4'250.00
Berufsfacharbeiter/in EBA, B3	CHF 4'650.00
Berufsfacharbeiter/in EBA, B2	CHF 4'250.00
Berufsfacharbeiter/in EBA, B1	CHF 4'000.00
Betriebsarbeiter E	CHF 600.00
Auszubildende EFZ, L4	CHF 1'400.00
Auszubildende EFZ, L3	CHF 1'200.00
Auszubildende EFZ, L2	CHF 800.00
Auszubildende EFZ, L1	CHF 600.00
Auszubildende EBA, BA 2	CHF 750.00
Auszubildende EBA, BA 1	CHF 550.00

### 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 CHF 10.-- bzw. CHF 5.-- für den halben Tag vergütet.

## Anhang 4: Branchenbestimmungen Naturstein- und Steinmetzgewerbe

### Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Naturstein- und Steinmetzgewerbe

<b>Arbeitnehmerkategorie</b>	<b>Mindestlohn</b>
Vorarbeiter/in V	CHF 5'300.00
Berufsfacharbeiter/in EFZ, A3	CHF 4'900.00
Berufsfacharbeiter/in EFZ, A2	CHF 4'550.00
Berufsfacharbeiter/in EFZ, A1	CHF 4'250.00
Berufsfacharbeiter/in EBA, B3	CHF 4'650.00
Berufsfacharbeiter/in EBA, B2	CHF 4'250.00
Berufsfacharbeiter/in EBA, B1	CHF 4'000.00
Betriebsarbeiter E	CHF 600.00
Auszubildende EFZ, L4	CHF 1'400.00
Auszubildende EFZ, L3	CHF 1'200.00
Auszubildende EFZ, L2	CHF 800.00
Auszubildende EFZ, L1	CHF 600.00
Auszubildende EBA, BA 2	CHF 750.00
Auszubildende EBA, BA 1	CHF 550.00

## Anhang 5: Branchenbestimmungen Parkett- und Bodenlegergewerbe

### Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Parkett- und Bodenlegergewerbe

<b>Arbeitnehmerkategorie</b>	<b>Mindestlohn</b>
Vorarbeiter/in V	CHF 5'300.00
Berufsfacharbeiter/in EFZ, A3	CHF 4'900.00
Berufsfacharbeiter/in EFZ, A2	CHF 4'550.00
Berufsfacharbeiter/in EFZ, A1	CHF 4'250.00
Berufsfacharbeiter/in EBA, B3	CHF 4'650.00
Berufsfacharbeiter/in EBA, B2	CHF 4'250.00
Berufsfacharbeiter/in EBA, B1	CHF 4'000.00
Betriebsarbeiter E	CHF 600.00
Auszubildende EFZ, L4	CHF 1'400.00
Auszubildende EFZ, L3	CHF 1'200.00
Auszubildende EFZ, L2	CHF 800.00
Auszubildende EFZ, L1	CHF 600.00
Auszubildende EBA, BA 2	CHF 750.00
Auszubildende EBA, BA 1	CHF 550.00

### 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.