

Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für das Basler Ausbaugewerbe

vom 1. April 2004

abgeschlossen zwischen den Arbeitgeberverbänden

- **Malermeisterverband Basel-Stadt**
- **Glasermeisterverband Basel**
- **Dachdeckermeisterverband Basel-Stadt**
- **Verband Basler Gussasphalt- und Abdichtungsunternehmungen**
- **Verband Schweiz. Bildhauer- und Steinmetzmeister,
Sektion Basel und Umgebung**
- **Verband Schweiz. Firmen für Linoleum- und Spezialbodenbeläge,
Ortsgruppe Basel**
- **parkettbasel.**
- **Basler Natursteinverband**

einerseits und den Arbeitnehmerverbänden

- **Gewerkschaft Bau und Industrie, Sektion Nordwestschweiz**
- **SYNA – die Gewerkschaft, Regionalsekretariat Basel**

andererseits.

Der **Gewerbeverband Basel-Stadt** unterzeichnet diesen Gesamtarbeitsvertrag als redaktioneller Betreuer und Ansprechstelle für alle Auskünfte betreffend diesem Vertragswerk.

Inhaltsverzeichnis

Grundsatz	5
-----------------	---

I Schuldrechtliche Bestimmungen

Anwendbarkeit und Vertragsdauer

Art. 1 Vertragsparteien	9
Art. 2 Vertragszweck	9
Art. 3 Geltungsbereich	10
Art. 4 Vertragsdauer	12

Allgemeine Bestimmungen

Art. 5 Zusammenarbeit und Friedenspflicht	15
Art. 6 Koalitionsfreiheit	15
Art. 7 Branchenbestimmungen	16
Art. 8 Anschlussverträge, Kautionen	16
Art. 9 Meinungsverschiedenheiten, Schlichtungsverfahren	17
Art. 10 Paritätische Kommission (PK).....	18
Art. 11 Das Schiedsgericht	19
Art. 12 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Kontrollkosten	19
Art. 13 GAV Verstöße der Arbeitgeber	20
Art. 14 GAV Verstöße der Arbeitnehmer	21
Art. 15 Vertragsänderungen, Vertragsveröffentlichung.....	22
Art. 16 Finanzierung von besonderen Aufgaben	22
Art. 17 Allgemeinverbindlicherklärung (AVE).....	23

Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

Art. 18 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag.....	27
--	----

II Normative Bestimmungen

Rechte und Pflichten

Art. 19 Pflichten des Arbeitgebers	31
Art. 20 Pflichten des Arbeitnehmers	32

Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, Frühzeitiger Altersrücktritt (FAR)

Art. 21 Arbeitszeit	37
Art. 22 Verspätung, Unterbruch, Arbeitsweg, Znüni- und Mittagspause	37
Art. 23 Vorholzeit	38
Art. 24 Überstundenarbeit	38
Art. 25 Ferien, zusätzliche Freitage	39
Art. 26 Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn.....	39
Art. 27 Feiertage, Samstagsarbeit	40
Art. 28 Feiertagsentschädigung	41
Art. 29 Frühzeitiger Altersrücktritt (FAR).....	41

Art. 30	Absenzenschädigung.....	41
Art. 31	Verhinderung durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes.....	42
Art. 32	Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle.	42

Löhne, Zuschläge, Zulagen

Art. 33	Leistungsprämien.....	45
Art. 34	Stunden- und Monatslohn	45
Art. 35	Mindestlöhne.....	45
Art. 36	13. Monatslohn	48
Art. 37	Lohnverhandlungen	49
Art. 38	Zuschläge bei Überstundenarbeit	49
Art. 39	Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	50
Art. 40	Zulagen bei auswärtiger Arbeit	50
Art. 41	Zulagen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges.....	51
Art. 42	Zulagen infolge besonderer Umstände	52
Art. 43	Ausrichtung des Lohnes.....	52

Sozialleistungen

Art. 44	Kinder- und Ausbildungszulagen	55
Art. 45	Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit.....	55
Art. 46	Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht	55
Art. 47	Versicherungsbedingungen	56
Art. 48	Brancheneigener Rahmenvertrag für eine kollektive Krankentaggelversicherung	57
Art. 49	Verhinderung durch Unfall	58
Art. 50	Berufsunfallversicherung, Prämien	58
Art. 51	Nichtberufsunfallversicherung, Prämien.....	58
Art. 52	Lohnzahlung bei Militär-, Zivildienst und Zivilschutzdienst	59
Art. 53	Arbeitslosenversicherung.....	60
Art. 54	Tod des Arbeitnehmers.....	60
Art. 55	Tod des Arbeitgebers.....	60
Art. 56	Personalvorsorge (2. Säule)	61

Kündigung

Art. 57	Kündigung allgemein.....	65
Art. 58	Kündigung während der Probezeit.....	65
Art. 59	Kündigung nach der Probezeit.....	65
Art. 60	Missbräuchliche Kündigung	66
Art. 61	Kündigungsverbot für den Arbeitgeber.....	67
Art. 62	Kündigungsverbot für den Arbeitnehmer.....	68
Art. 63	Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses	68
Art. 64	Ungerechtfertigte Entlassung	69
Art. 65	Abgangsentschädigung.....	69

Anhänge

Anhang 1	
Branchenbestimmungen im Malergewerbe	73
Anhang 2	
Branchenbestimmungen im Glasergewerbe	75
Anhang 3	
Branchenbestimmungen im Dachdeckergewerbe	76
Anhang 4	
Branchenbestimmungen im Gussasphalt- und Abdichtungsgewerbe	77
Anhang 5	
Branchenbestimmungen im Bildhauer- und Steinmetzgewerbe.....	78
Anhang 6	
Branchenbestimmungen im Linoleum- und Spezialbodengewerbe.....	79
Anhang 7	
Branchenbestimmungen im Parkettgewerbe	80
Anhang 8	
Branchenbestimmungen im Natursteingewerbe.....	81
Anhang 9	
Ergänzungsbestimmungen im Basler Ausbaugewerbe	82
Unterschriften der Vertragsparteien.....	87

Grundsatz

Die Vertragsparteien sind der Überzeugung, die künftigen sich dem Basler Ausbaugewerbe stellenden Aufgaben am Besten dadurch lösen zu können, dass sie diese gemeinsam und getragen vom Gedanken einer echten Partnerschaft behandeln. Zu diesem Zwecke und im Bestreben, eine Vollbeschäftigung im Basler Ausbaugewerbe zu erhalten sowie den Arbeitsfrieden zu wahren, verpflichten sie sich, sich gegenseitig nach Treu und Glauben zu unterstützen und die Interessen der Berufsorganisationen gebührend zu fördern. Ein spezielles Interesse der Partnerschaft gilt der Lehrlingsförderung in der gewerblichen Ausbildung. Die Vertragsparteien sind bereit, Fragen der Sozialpartnerschaft, die das Basler Ausbaugewerbe betreffen und die nach Meinung der Arbeitgeberschaft, oder der Arbeitnehmerschaft, einer Abklärung bedürfen, zwischen den Parteien, bzw. der von ihnen eingesetzten Paritätischen Kommission gemeinsam zu besprechen und sich um eine angemessene Lösung zu bemühen.

Insbesondere wollen die Vertragsparteien was folgt:

- fortschrittliche Arbeitsverhältnisse festigen und den Berufsstand heben;
- den Vertragsinhalt gemäss Art. 357b OR gemeinsam durchführen;
- die Zusammenarbeit der Vertragsunterstellten und der Vertragsparteien fördern und vertiefen;
- die Friedensordnung gewährleisten;
- die Meinungsdivergenzen und Zielkonflikte im Sinne dieses GAV beilegen;
- die Aus- und Weiterbildung fördern und gestalten;
- sich für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz einsetzen;
- die soziale, berufliche, wirtschaftliche und umweltschonende Entwicklung der Branchen fördern;
- sich für die Verbesserung der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit einsetzen;
- die Schwarz- bzw. Schattenarbeit verhindern;
- Arbeitsverhältnisse schaffen, die der Temporärarbeit keinen Vorschub leisten;
- jede Form von Arbeitsübertragungen, die mit berufs- und branchenschädigenden Auswüchsen verbunden sind, bekämpfen;
- die Chancengleichheit von Mann und Frau fördern.

In diesem Sinne vereinbaren die Vertragsparteien im Einzelnen die folgenden Bestimmungen:

Wo dieser Vertrag von Arbeitgeber bzw. Mitarbeiter spricht, ist immer auch die Arbeitgeberin bzw. die Mitarbeiterin gemeint.

I Schuldrechtliche Bestimmungen

Anwendbarkeit und Vertragsdauer

Art. 1 Vertragsparteien

Art. 2 Vertragszweck

Art. 3 Geltungsbereich

Art. 4 Vertragsdauer

Art. 1 **Vertragsparteien**

1.1 Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend GAV genannt) ist abgeschlossen zwischen den Arbeitgeberverbänden

- **Malermeisterverband Basel-Stadt**
- **Glasermeisterverband Basel**
- **Dachdeckermeisterverband Basel-Stadt**
- **Verband Basler Gussasphalt- und Abdichtungsunternehmungen**
- **Verband Schweiz. Bildhauer- und Steinmetzmeister, Sektion Basel und Umgebung**
- **Verband Schweiz. Firmen für Linoleum- und Spezialbodenbeläge, Ortsgruppe Basel**
- **parkettbasel.**
- **Basler Natursteinverband**

einerseits und den Arbeitnehmerverbänden

- **Gewerkschaft Bau und Industrie, Sektion Nordwestschweiz**
- **SYNA – die Gewerkschaft, Regionalsekretariat Basel**

andererseits.

Vorbehalten bleibt der Anschluss weiterer Verbände durch entsprechende Vereinbarung.

Art. 2 **Vertragszweck**

2.1 Dieser GAV regelt die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Vertragsparteien und möchte eine gute Zusammenarbeit mit den ihm unterstellten Angestellten und des ihm unterstellten beruflichen Nachwuchses gewähren.

Art. 3 Geltungsbereich

3.1 Räumlicher Geltungsbereich

Der GAV gilt für den Kanton Basel-Stadt.

Vorbehalten bleibt der Anschluss weiterer Verbände aus anderen Kantonen durch entsprechende Vereinbarung.

3.2 Betrieblicher Geltungsbereich

3.2.1 Der GAV gilt für alle Betriebe oder Betriebsteile von Mitgliedsfirmen der unterzeichneten Arbeitgeberverbände in folgenden Branchen:

- Malergewerbe
- Glasergewerbe
- Dachdeckergewerbe
- Gussasphalt- und Abdichtungsgewerbe
- Bildhauer- und Steinmetzgewerbe
- Linoleum- und Spezialbodengewerbe
- Parkettgewerbe
- Natursteingewerbe
- Zimmergewerbe

Vorbehalten bleibt der Anschluss weiterer Branchen durch entsprechende Vereinbarung.

3.2.2 Einige Bestimmungen dieses GAV (vergleiche Art. 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (SR 823.20) sowie Art. 1 und 2 der EntsV (SR 823.201)) gelten ab 1. Juni 2004 auch für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und ausserhalb des Kantons Basel-Stadt bzw. ausserhalb des in Art. 3.1 umschriebenen räumlichen Geltungsbereich sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, wenn sie Arbeiten im Geltungsbereich gemäss Art. 3.1 in den Branchen gemäss Art. 3.2.1 ausführen oder ausführen lassen. Im Einzelnen sind dies die folgenden Artikel: Art. 3, Art. 5, Art. 7, Art. 10, Art. 11, Art. 12, Art. 13, Art. 14, Art. 18, Art. 19, Art. 20, Art. 21, Art. 22, Art. 23, Art. 24, Art. 25, Art. 26, Art. 27, Art. 28, Art. 29, Art. 30, Art. 33, Art. 34, Art. 35, Art. 36, Art. 38, Art. 39, Art. 40, Art. 41, Art. 42, Art. 43, Art. 46, Art. 47, Art. 51, Art. 52, Art. 57, Art. 58, Art. 59, Art. 61, Anhang 1 - 9.

- 3.2.3 Der GAV gilt für alle im räumlichen Geltungsbereich angesiedelten Betriebe und Betriebsteile die vornehmlich Arbeiten in den Branchen gem. Art. 3.2.1, sowie weitere berufsverwandte Arbeiten ausführen oder ausführen lassen.
- 3.2.4 Der GAV gilt auch für alle verwandten Betriebszweige der in Art. 3.2.1 umschriebenen Branchen, die nicht ausdrücklich durch Erklärung der Paritätischen Kommission vom Geltungsbereich dieses GAV ausgenommen sind.
- 3.2.5 Der GAV gilt für alle Mitglieder der unter Art. 3.2.1 erwähnten Arbeitgeberverbänden, sofern diese nicht ausdrücklich durch Erklärung der Paritätischen Kommission, Art. 9 hiernach, vom Geltungsbereich dieses GAV ausgenommen sind.
- 3.2.6 Der GAV gilt auch für Arbeitgeber, die gemäss Art. 7 hiernach einen Anschlussvertrag abgeschlossen haben.

3.3 Persönlicher Geltungsbereich

- 3.3.1 Der GAV gilt – ungeachtet ihrer Arbeit und der Art der Entlohnung – für alle Arbeitnehmer (inkl. Lehrlinge), welche in den Betrieben arbeiten, die arbeitgeberseitig dem GAV unterstellt sind.
- 3.3.2 Im Rahmen von Art. 20 des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG) gelten einige Bestimmungen dieses GAV auch für Betriebe des Personalverleihs und deren Arbeitnehmer, die an Betriebe oder Betriebsteile im Geltungsbereich gemäss Art. 3.1 in den Branchen gemäss Art. 3.2.1 überlassen werden. Im Einzelnen sind dies die folgenden Artikel: Art. 3, Art. 5, Art. 7, Art. 10, Art. 11, Art. 12, Art. 13, Art. 14, Art. 18, Art. 19, Art. 20, Art. 21, Art. 22, Art. 23, Art. 24, Art. 25, Art. 26, Art. 27, Art. 28, Art. 29, Art. 30, Art. 33, Art. 34, Art. 35, Art. 36, Art. 38, Art. 39, Art. 40, Art. 41, Art. 42, Art. 43, Art. 46, Art. 47, Art. 51, Art. 52, Art. 57, Art. 58, Art. 59, Art. 61, Anhang 1 - 9.

3.4 Nicht unterstellte Arbeitnehmer

- 3.4.1 Meister, Kaufmännisches-, Reinigungs- und Kantinenpersonal sowie Arbeitnehmenden, die vorwiegend (mehr als 50% Arbeitspensum) eine Tätigkeit auf dem Gebiet der technischen Planung, Projektierung oder Kalkulation ausführen.

Art. 4 **Vertragsdauer**

- 4.1 Der GAV tritt am 1.4.2004 in Kraft. Er ersetzt den Gesamtarbeitsvertrag für das Basler Ausbaugewerbe vom 1.7.1999.
- 4.2 Der GAV wird auf 3 Jahre abgeschlossen und gilt bis zum 31. März 2007.
- 4.3 Der GAV kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten vor Ablauf der vereinbarten Dauer gekündigt werden. Spätestens 4 Wochen nach erfolgter Kündigung hat die kündigende Partei ihre Änderungsvorschläge für eine allfällige Vertragsänderung einzureichen.
- 4.4 Erfolgt keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, so läuft der GAV jeweils 1 Jahr weiter.

Allgemeine Bestimmungen

- Art. 5 Zusammenarbeit und Friedenspflicht
- Art. 6 Koalitionsfreiheit
- Art. 7 Branchenbestimmungen
- Art. 8 Anschlussverträge, Kautionen
- Art. 9 Meinungsverschiedenheiten, Schlichtungsverfahren
- Art. 10 Paritätische Kommission (PK)
- Art. 11 Das Schiedsgericht
- Art. 12 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen
- Art. 13 GAV Verstöße der Arbeitgeber
- Art. 14 GAV Verstöße der Arbeitnehmer
- Art. 15 Vertragsänderungen, Vertragsveröffentlichung
- Art. 16 Finanzierung von besonderen Aufgaben
- Art. 17 Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)

Art. 5 Zusammenarbeit und Friedenspflicht

- 5.1 Zur Verwirklichung der Ziele dieses GAV wollen die Vertragsparteien loyal zusammenarbeiten und den GAV strikte einhalten.
- 5.2 Die Vertragsparteien verpflichten sich grundsätzlich auf den absoluten Arbeitsfrieden. Ausnahme bilden klare Verstösse einzelner Firmen oder Gruppen von Firmen, bei welchen die relative Friedenspflicht gilt.
- 5.3 Die in Art. 5.1 und 5.2 geäusserten Grundsätze gelten allseitig auch für die Sektionen der Vertragsparteien.
- 5.4 Die Vertragsparteien fördern die betriebliche Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern im Sinne dieses GAV.
- 5.5 Die Vertragsparteien setzen sich gemeinsam für Sicherheit, Hygiene und Ordnung an den Arbeitsplätzen ein.
- 5.6 Die Vertragsparteien des GAV wollen auch in anderen branchenspezifischen, wirtschaftlich relevanten Bereichen zusammenarbeiten, gemeinsame Ziele definieren und gangbare Lösungen suchen.
- 5.7 Die Vertragsparteien verpflichten sich, auf ihre Mitglieder einzuwirken, die Bestimmungen des GAV einzuhalten.
- 5.8 Die Vertragsparteien vereinbaren im Sinne von Art. 357 b 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. 6 Koalitionsfreiheit

- 6.1 Die Vertragsparteien bekennen sich zur Koalitionsfreiheit. Durch den Vollzug dieses Gesamtarbeitsvertrages darf die Koalitionsfreiheit (Freiheit der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem der vertragsschliessenden Berufsverbände) nicht verletzt werden.

Art. 7 **Branchenbestimmungen**

- 7.1 Dieser GAV kann durch Branchenbestimmungen in folgenden Punkten ergänzt werden:
- a) Mindestlöhne;
 - b) Einteilung der Arbeitszeit;
 - c) Lehrlingsentschädigungen;
 - d) Branchenspezifische Zuschläge;
 - e) Allfällige Abrechnungspflicht gegenüber brancheneigenen Versicherungs-, Vorsorge und Sozialinstitutionen.

Solche Branchenbestimmungen bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAV.

- 7.2 Die Branchenbestimmungen werden zwischen den Arbeitgeberverbänden der jeweiligen Branchen und den beteiligten Arbeitnehmerverbänden vereinbart.
- 7.3 Die Branchenbestimmungen dürfen diesem GAV nicht widersprechen.

Art. 8 **Anschlussverträge, Kautionen**

- 8.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam den Anschluss von Nichtverbandsfirmen durch Anschlussverträge zu erwirken.
- 8.2 Das ordentliche Bewerbungsverfahren um einen Anschlussvertrag zu erwirken, wird durch das Ständige Staatliche Einigungsamt durchgeführt.
- 8.3 Das Ständige Staatliche Einigungsamt erstellt in Rücksprache mit der Nichtverbandsfirma ein Anschlussvertragsgesuch, welches die Zustimmung der Paritätischen Kommission benötigt. Mit der Genehmigung des Anschlussvertragsgesuch verpflichtet sich die Nichtverbandsfirmen zur Einhaltung des GAV und der betreffenden Branchenverträge.
- 8.4 Die Anschlussverträge sind auf die gesamte Dauer dieses GAV abzuschliessen und unterliegen einer Kündigungsfrist von drei Monaten. Die Kündigung eines Anschlussvertrages hat keine Wirkung auf den Bestand dieses GAV.

- 8.5 Firmen mit Anschlussverträge müssen nebst dem periodischen Berufts- und Vollzugskostenbeitrag eine Kautions bei einer Bank in der Schweiz in folgender Höhe hinterlegen:

Lohnsummen	Kautions
• bis CHF 100'000.--.....	CHF 4'000.--
• über CHF 100'000.-- bis CHF 250'000.--	CHF 6'000.--
• über CHF 250'000.-- bis CHF 500'000.--	CHF 8'000.--
• über CHF 500'000.-- bis CHF 1'000'000.--	CHF 10'000.--
• über CHF 1'000'000.--	CHF 12'000.--

- 8.6 Als Nachweis sind dem Ständigen Staatlichen Einigungsamt die endgültige Prämienabrechnung der SUVA vorzulegen. Erst mit der entsprechenden Kautions und nach Vorliegen der Genehmigung seitens der Paritätischen Kommission treten die Anschlussverträge in Kraft. Sämtliche Kautions müssen in bar, einer Bankgarantie oder in mündelsicheren Wertpapieren gestellt werden. Die Kautions dienen als Sicherheit für die Einhaltung des GAV. Sie können nur mit Zustimmung aller Vertragsparteien oder aufgrund eines rechtskräftigen Entscheides der Paritätischen Kommission oder des Vertraglichen Schiedsgerichtes freigegeben werden.

Art. 9 Meinungsverschiedenheiten, Schlichtungsverfahren

- 9.1 Wenn sich zwischen den Vertragsparteien hinsichtlich der Auslegung und Anwendung dieses GAV irgendwelche Streitigkeiten ergeben, so ist der Streitfall zur vergleichweisen Erledigung der Paritätischen Kommission zu unterbreiten.
- 9.2 Kann keine gütliche Einigung erreicht werden, so kann das Schiedsgericht angerufen werden.
- 9.3 Bei Einzelstreitigkeiten, die Vertragsunterstellte betreffen, bleibt es den Betroffenen freigestellt, entweder die Paritätische Kommission oder mit dem Betroffenen direkt in Verbindung zu treten, damit gemeinsam eine friedliche Beilegung des Streites gefunden werden kann.

- 9.4 Bestehen Differenzen bezüglich der Auslegung oder Anwendung eines Branchenvertrages oder eines Anschlussvertrages, so ist zur Schlichtung die Paritätische Kommission zuständig.
- 9.5 Misslingt eine Einigung, so kann das Schiedsgericht innert 30 Tagen seit Scheitern einer Einigung vor der Paritätische Kommission oder der Ablehnung eines Vergleichsvorschlages durch eine der Parteien angerufen werden. Das Schiedsgericht entscheidet, vorbehaltlich die Rechtsmittel des interkantonalen Konkordates über die Schiedsgerichtsbarkeit vom 27. März 1969, endgültig.

Art. 10 Paritätische Kommission (PK)

10.1 Zusammensetzung und Beschlussfassung

Zur Förderung der Zusammenarbeit und zur Sicherung des Vollzugs dieses GAV bestellen die Vertragsparteien eine Paritätische Kommission. Diese besteht aus je fünf Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, wobei auf die Gewerkschaft Bau und Industrie drei Vertreter entfallen. Die Paritätische Kommission ist jeweils durch je einen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter aus derjenigen Branche zu ergänzen, aus der die Fragen zur Behandlung kommen. Der Vorsitz wechselt alljährlich zwischen einem Arbeitgeber- und einem Arbeitnehmervertreter. Beschlüsse können nur mit Dreiviertelmehrheit gefasst werden. Zudem ist jeweils ein Vertreter des Ständigen Staatlichen Einigungsamtes als Beisitzer anwesend.

10.2 Die Paritätische Kommission hat insbesondere die Aufgabe

- a) die verbindliche Auslegung des GAV zu gewährleisten;
- b) den Vollzug des GAV zu sichern;
- c) die Behandlung von Fragen, die ihr von den Vertragsparteien vorgelegt werden;
- 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 bei den Vertragsparteien und deren Mitglieder des GAV alle notwendigen Unterlagen einverlangen oder durch von ihr Beauftragte überprüfen lassen.

Art. 11 Das Schiedsgericht

- 11.1 Die Vertragsparteien bestellen das Ständige Staatliche Einigungsamt des Kantons Basel-Stadt, ergänzt durch je einen Sachverständigen, von den Vertragsparteien ernannten Parteivertreter als Vertragliches Schiedsgericht. Im Falle der Beurteilung und der Ahndung von Einzelverstössen gegen den GAV sowie im Falle des Entscheids über die Zulassung zum Anschlussvertrag ist je ein Vertreter durch die Paritätische Kommission und je ein Vertreter durch den betroffenen Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer zu bezeichnen.
- 11.2 Das Schiedsverfahren untersteht dem interkantonalen Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit vom 27.3.1969. Im Übrigen wird bezüglich des Verfahrens vereinbart:
- a) In Anwendung von Art. 24, Absatz 2, des Konkordates legen die Parteien fest, dass das Verfahren nach den Regeln des Bundeszivilprozesses durchzuführen ist.
 - b) Vorladungen und Mitteilungen des Schiedsgerichtes an die Parteien erfolgen durch eingeschriebenen Brief.
 - c) Die Beratungen des Schiedsgerichtes erfolgen in Abwesenheit der Parteien. Die Eröffnung des Urteils erfolgt schriftlich durch Zustellung einer mit einer Begründung versehenen Ausfertigung desselben als eingeschriebene Sendung.
 - d) Das Schiedsgericht entscheidet auch über die Verfahrenskosten und die von den Parteien allfällig zu leistenden Vorschüsse.

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 der Vertragsparteien 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 Art. 12.1 erwähnten Unterlagen nach Massgabe des Gesetzes, mindestens jedoch während fünf Jahren aufzubewahren. Sobald der Firma die Durchführung einer Kontrolle angekündigt worden ist, dürfen an die Arbeitnehmer keine Nachzahlungen irgendwelcher Art mehr geleistet werden.
- 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.
- 12.4 Die vertragsschliessenden Verbände sind von den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Bezug auf die sich auf den Kontrollen ergebenden Forderungen zur Erhebung der Leistungsklage durch die Paritätische Kommission ermächtigt.
- 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. Art. 19.10 beträgt die Höhe der Konventionalstrafe jedoch mindestens CHF 1'000.--

- 13.3 Die Paritätische Kommission ist berechtigt, im Namen der Vertragsparteien 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 Nachzahlungen, 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 CHF 5'000.-- verurteilt werden.
- 14.2 Im Falle eines festgestellten Verstosses von Schwarzarbeit gem. Art. 20.5 beträgt die Höhe der Konventionalstrafe jedoch mindestens CHF 1'000.--.
- 14.3 Arbeitnehmer, welche ausdrücklich oder stillschweigend auf die ihnen zustehenden Leistungen verzichten und dadurch Verstöße gegen den Gesamtarbeitsvertrag mitverschuldet haben, können keine Nachzahlungen beanspruchen.
- 14.4 Sollte ein zuständiges Gericht einem Arbeitnehmer diese Leistungen hingegen zusprechen, so hat der Arbeitnehmer ein alleiniges Forderungsrecht gegenüber der Paritätischen Kommission.
- 14.5 Die Frist zur Überweisung der Konventionalstrafe sowie der auferlegten Verfahrenskosten wird von der Paritätischen Kommission festgelegt.
- 14.6 Als Zahlungsstelle gilt die Paritätische Kommission.

Art. 15 Vertragsänderungen, Vertragsveröffentlichung

- 15.1 Jede der beteiligten Vertragsparteien ist befugt, während der Geltungsdauer dieses GAV Anpassungen einzelner Bestimmungen des normativen Teils und die Regelung weiterer Vertragspunkte vorzuschlagen. Diese Vorschläge müssen von der Verhandlungsdelegation rechtzeitig vor Ablauf der Geltungsdauer entsprechend behandelt werden. Die Vertragsparteien können unter der Voraussetzung eines gegenseitigen Einverständnisses die vorgeschlagenen Änderungen auch vor Ablauf der Geltungsdauer in Kraft setzen.
- 15.2 Die von den Parteien in die Paritätische Kommission eingebrachten Anträge werden loyal behandelt. Können sich die Parteien nicht verständigen, so haben sie die Möglichkeit, ihre Vorschläge gemäss Art. 11 dem Schiedsgericht zur Entscheidung zu unterbreiten.
- 15.3 Die Vertragsparteien sind dafür besorgt, dass alle zu beachtenden Vertragsbestimmungen den dem Vertrag unterstellten Betrieben und deren unterstellten Arbeitnehmern zugeleitet werden.

Art. 16 Finanzierung von besonderen Aufgaben

- 16.1 Um die im GAV enthaltenen Ziele zu erreichen und die Aufgaben der Paritätischen Kommission zu finanzieren, richten die Vertragsparteien einen paritätisch verwalteten Fonds ein bzw. stellen die notwendigen Mittel zur Verfügung.

Die Finanzierung dieses Fonds erfolgt durch

- a) die Einzahlung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge;
 - b) die Anschlussvertragsgebühren;
 - c) und andere Einnahmen.
- 16.2 Die Verwendung dieser Mittel dient insbesondere
- a) zum Vollzug des GAV;
 - b) zur Förderung und Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
 - c) für die Arbeitssicherheit;
 - d) für den Gesundheitsschutz.

Näheres ist im Reglement der Paritätischen Kommission über die Ausrichtung von Lohn- und Kurskostenentschädigungen im Basler Ausbaugewerbe festgehalten.

Art. 17 Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)

17.1 Die Vertragsparteien vereinbaren, die Allgemeinverbindlicherklärung dieses GAV oder einzelner Teile daraus bei den zuständigen Behörden zu beantragen.

Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

Art. 18 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

Art. 18 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

- 18.1 Die unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlen einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag.

Beiträge der Arbeitnehmer

Alle unterstellten Arbeitnehmer entrichten einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von ein Prozent des Bruttolohnes. Aus technischen Vollzugsgründen werden sie 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.

Beiträge der Arbeitgeber

Die dem GAV unterstellten Arbeitgeber entrichten für die dem GAV unterstellten Arbeitnehmer ihrerseits einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von ein Prozent 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. Für Arbeitgeber der vertragsschliessenden Verbände sind die Arbeitgeberbeiträge im Mitgliederbeitrag inbegriffen.

18.2 Anschlussverträge

Arbeitgeber, welche keinem der vertragsschliessenden Verbände angehören und sich durch Anschlussverträge auf den GAV verpflichtet haben, entrichten einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag, der aus einer Grundgebühr von CHF 100.-- sowie 0.5 % der SUVA-pflichtigen Arbeitnehmerlohnsumme besteht.

- 18.3 Die Paritätische Kommission kann diese Beiträge im Einvernehmen mit den Vertragsparteien in Berücksichtigung der finanziellen Situation während der Vertragsdauer ändern.
- 18.4 Der Berufs- und Vollzugskostenbeitrag wird erhoben, um die Kosten für den Vollzug des GAV sowie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung, der Arbeitssicherheit sowie den Gesundheitsschutz zu decken.
- 18.5 Ein allfälliger Überschuss dieser Beiträge darf auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit dieses GAV nur für die Aus- und Weiterbildungsinstitutionen der vertragsschliessenden Parteien sowie für soziale Zwecke der diesem GAV unterstellten Beteiligten verwendet werden.

II Normative Bestimmungen

Rechte und Pflichten

Art. 19 Pflichten des Arbeitgebers

Art. 20 Pflichten des Arbeitnehmers

Art. 19 Pflichten des Arbeitgebers

19.1 **Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer**

Der Arbeitgeber begegnet dem Arbeitnehmer als Partner. Er achtet und schützt dessen Persönlichkeit und nimmt auf die Gesundheit des Beschäftigten Rücksicht.

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, arbeitsaugliche 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.

19.6 **Arbeitsnachweis**

Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hin hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

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**

20.1 **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.

20.2 **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.

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.

20.6 **Herausgabepflicht**

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

20.7 **Überstundenarbeit**

Arbeitnehmende sind zur Leistung von Überstunden soweit verpflichtet, als sie sie zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden können.

20.8 **Haftung des Arbeitnehmers**

Der Arbeitnehmer haftet für den absichtlich oder fahrlässig zugefügten Schaden. Er ist gemäss Art. 20.3 verpflichtet, einen solchen Schaden sofort zu melden.

Die Schadenersatzforderung des Arbeitgebers ist spätestens 30 Tage nach Kenntnisnahme des Schadens geltend zu machen. Allfällige Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis verjähren nach Ablauf von fünf Jahren.

20.9 **Arztzeugnis**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich diesbezüglich auf die GAV Bestimmungen in Art. 46.4 und Art. 49.5.

Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, Frühzeitiger Altersrücktritt (FAR)

- Art. 21 Arbeitszeit
- Art. 22 Verspätung, Unterbruch, Arbeitsweg
- Art. 23 Vorholzeit
- Art. 24 Überstundenarbeit
- Art. 25 Ferien, zusätzliche Freitage
- Art. 26 Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn
- Art. 27 Feiertage / Samstagsarbeit
- Art. 28 Feiertagsentschädigung
- Art. 29 Frühzeitiger Altersrücktritt (FAR)
- Art. 30 Absenzenentschädigung
- Art. 31 Verhinderung durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten
oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes
- Art. 32 Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

Art. 21 Arbeitszeit

- 21.1 Die jährliche Bruttosollarbeitszeit beträgt 2200 Stunden.
- 21.2 Die Arbeitszeit jedes einzelnen Mitarbeiters wird zur Kontrolle vom Arbeitgeber in der Stundenregelung erfasst. Die Stundenregelung wird von der Paritätischen Kommission jährlich neu erstellt und allen angeschlossenen Firmen zusammen mit dem Vorschlag zur Frei- und Feiertagsregelung zugestellt.
- 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 und in der Stundenregelung festgehalten. 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 Änderung der wöchentlichen oder täglichen Arbeitsdauer hat der Arbeitgeber in der Regel eine Ankündigungsfrist von einer 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 Art. 22.2 und Art. 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 Im Umkreis von 10 km ab Geschäftsdomizil gilt der Weg vom Wohnort des Arbeitnehmers zum Arbeitsort (z.B. Baustelle) ausserhalb des 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

23.1 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 Stundenkontrolle übersteigt. Die Entschädigung der Überstunden erfolgen gem. Art. 38.

24.2 Überstundenarbeit wird grundsätzlich nur durch Freizeit ausgeglichen, wobei die Zeitzuschläge gem. Art. 39.1 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;
- ab zurückgelegtem 50. Altersjahr:..... 25 Arbeitstage.

25.2 Für jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr und für Lehrlinge und Lehrtöchter beträgt die Feriendauer 25 Arbeitstage.

25.3 Zusätzliche Freitage

Arbeitnehmer, welche im Monatslohn im Betrieb arbeiten, sind zudem berechtigt, 10 zusätzliche Freitage zu beziehen (ab 1.1.2005 11 zusätzliche Freitage). Die Paritätische Kommission erarbeitet jährlich einen Vorschlag zur Platzierung dieser zusätzlichen Freitage je Kalenderjahr. Die zusätzlichen Freitage 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. Ein pro-rata-Anspruch besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während der Probezeit wieder aufgelöst wurde.

Art. 26 **Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn**

26.1 Wird der Arbeitnehmer während eines Kalenderjahres insgesamt um mehr als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung kürzen. Beträgt die Verhinderung insgesamt nicht mehr als zwei Monate und ist sie durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes ohne Verschulden des Arbeitnehmers verursacht, so dürfen die Ferien nicht gekürzt werden.

26.2 **Ferienzeitpunkt und Zusammenhang**

Die Ferien sind in der Regel in zusammenhängenden Perioden und im Laufe des Kalenderjahres zu beziehen. Ausnahmsweise können sie im folgenden Jahr gewährt werden. Wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen. Ein Teil der Ferientage und der zusätzlichen Freitage Zwecks Arbeitszeitverkürzung, höchstens aber fünf Tage, darf der Arbeitgeber für mögliche Betriebsferien zwischen Weihnachten und Neujahr einsetzen.

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

26.4 **Ferienlohn**

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.

26.5 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.

26.6 Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst und hat der Arbeitnehmer seine Ferien für das laufende Jahr bereits bezogen, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die zuviel bezogenen Ferien vom letzten Lohnguthaben des Arbeitnehmers abzuziehen.

26.7 Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, während der Ferien Arbeit gegen Entgelt zu leisten.

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. 29 Frühzeitiger Altersrücktritt (FAR)

- 29.1 Der Kollektivvertrag für die vorzeitige Pensionierung im westschweizerischen Ausbaugewerbe (KVP) sowie das Stiftungsreglement in der Verantwortung der RESOR Stiftung mit Sitz im Wallis bildet einen integrierten Bestandteil des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrags für das Basler Ausbaugewerbe und ist für alle angeschlossenen Firmen per 1.1.2005 bindend.
- 29.2 Voraussetzung für die Anwendung von Art. 29.1 ist die Finanzierbarkeit der Leistungen gemäss KVP (Stand 2. Juni 2003) Art. 11 – Art. 15 mit ein Prozent Arbeitgeberbeitrag und ein Prozent Arbeitnehmerbeitrag gemäss Art. 7 im KVP (Stand 2. Juni 2003)

Art. 30 Absenzenentschädigung

- 30.1 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 Tag
 - 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

Art. 31 Verhinderung durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes

- 31.1 Der Arbeitnehmer ist berechtigt, öffentliche Ämter auszuüben oder andere gesetzliche Pflichten zu übernehmen.
- 31.2 Die arbeitsvertraglichen Folgen müssen rechtzeitig zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geregelt.

Art. 32 Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

- 32.1 Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er die Arbeitsstelle fristlos und resultiert daraus einen Schaden, so ist der Arbeitnehmer dafür haftbar.
- 32.2 Ist dem Arbeitgeber ein Schaden entstanden, so kann dieser Schaden mit dem Teil des Lohns, welcher das Existenzminimum überschreitet, verrechnet werden.
- 32.3 Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; Andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

Löhne, Zuschläge

- Art. 33 Leistungsprämien
- Art. 34 Stunden-, und Monatslohn
- Art. 35 Mindestlöhne
- Art. 36 13. Monatslohn
- Art. 37 Lohnverhandlungen
- Art. 38 Zuschläge bei Überstundenarbeit
- Art. 39 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit
- Art. 40 Zulagen bei auswärtiger Arbeit
- Art. 41 Zulagen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges
- Art. 42 Zulagen infolge besonderer Umstände
- Art. 43 Ausrichtung des Lohnes

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 2'200 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 Sofern diese Schlussabrechnung für den Arbeitnehmer ein Stunden-Minus aufzeigt, 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**

35.1 Die Vertragsparteien setzen die vertraglichen Mindestlöhne nach den Arbeitnehmerkategorien gemäss Art. 35.6 des GAV fest.

35.2 Die Vertragsparteien beschliessen über allfällige Anpassungen der Gehälter und Löhne gemäss Art. 37 dieses GAV. Die Mindestlöhne sind in den Branchenbestimmungen im Anhang festgehalten und bilden einen integrierten Bestandteil zu diesem GAV.

35.3 Die gültigen Mindestlöhne für das folgende Jahr werden im Verlauf des Monats März bekannt gegeben.

35.4 Ausnahmen betreffend Mindestlöhne sind der Paritätischen Kommission zu unterbreiten.

35.5 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, ferner 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. Art. 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. 37 Lohnverhandlungen

37.1 Die Vertragsparteien verhandeln alljährlich, nachdem der Konsumentenpreis-Index Stand 31.12. feststeht, über eine allfällige Anpassung der Löhne, welche ab April des nachfolgenden Jahres Gültigkeit haben. Die Verhandlungsgespräche werden auf folgenden Grundlagen geführt:

- a) Entwicklung des Konsumentenpreis-Indexes Stand 31.12;
- b) der Wirtschaftslage der Branche;
- c) Veränderungen im Sozialbereich und ähnlicher Kriterien.

37.2 Art. 37. 1 findet keine Anwendung falls Ergänzungsbestimmungen gemäss Anhang mit einer Gültigkeitsdauer von länger als einem Jahr vereinbart wurden.

Art. 38 Zuschläge bei Überstundenarbeit

38.1 Überstunden werden nur soweit entschädigt, 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 bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres zu kompensieren.

Art. 39 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

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

	Zeit	Zuschlag
Sonn- u. Feiertage	00.00 – 24.00	100 %
Nachtarbeit an Werktagen	20.00 – 24.00	25 %
Nachtarbeit an Werktagen	00.00 – 06.00	50 %
Arbeiten am Samstag	06.00 – 24.00	50 %

39.2 Werden in der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen 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 auszus zahlen.

Art. 40 Zulagen bei auswärtiger Arbeit

40.1 Definition

Auswärtige Arbeit liegt vor, wenn der Arbeitseinsatz für den Arbeitnehmer eine auswärtige Übernachtung erfordert.

40.2 Grundsatz

Entstehen durch auswärtige Arbeit dem Arbeitnehmer Kosten für Verpflegung und anständige Unterkunft, so werden diese Kosten vom Arbeitgeber vergütet.

40.3 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.

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 CHF --.80/km.

41.2 Für die Benützung eines Motorrades werden folgende Entschädigungen vergütet:

- bis 125 cm³ HubraumCHF --.30/km
- über 125 cm³ HubraumCHF --.35/km

41.3 Für die Benützung eines Fahrrades wird eine Entschädigung von CHF 5.-- 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.

41.5 Der Arbeitnehmer bzw. der Halter des Fahrzeuges hat für das private Motorfahrzeug, das den Geschäftsfahrten dient, auf eigene Kosten eine Haftpflichtversicherung und Insassenversicherung abzuschliessen.

41.6 In diesen Entschädigungen sind sämtliche Kosten sowie sämtliche Schadensrisiken eingeschlossen.

Art. 42 Zulagen infolge besonderer Umstände

42.1 In den Branchenbestimmungen können für besondere Arbeiten (Schmutz, Geruch, Gefahr, Kälte usw.) Zulagen festgesetzt werden.

Art. 43 Ausrichtung des Lohnes

43.1 Der Lohn wird monatlich abgerechnet und ausbezahlt. Spätestens am sechsten Tag des folgenden Monats muss der Lohn ausbezahlt worden sein.

43.2 Der Lohn wird dem Arbeitnehmer in gesetzlicher Währung innerhalb der Arbeitszeit und vor Monatsende ausbezahlt oder zum gleichen Termin auf ein Bank- oder Postcheckkonto überwiesen.

43.3 Dem Arbeitnehmer ist eine schriftliche Abrechnung zu übergeben. Diese bezeichnet den Lohn, die Zulagen sowie sämtliche Abzüge.

43.4 Der Arbeitgeber kann Gegenforderungen mit den Lohnforderungen nur verrechnen, soweit die Lohnforderungen pfändbar sind. Bestehen Ersatzforderungen des Arbeitgebers für absichtlich durch den Arbeitnehmer zugefügte Schäden, so können diese Forderungen mit dem Teil des Lohns, welcher das Existenzminimum überschreitet, verrechnet werden.

43.5 Es gilt ein Lohnzessionsverbot.

Sozialleistungen

- Art. 44 Kinder- und Ausbildungszulagen
- Art. 45 Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit
- Art. 46 Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht
- Art. 47 Versicherungsbedingungen
- Art. 48 Krankenversicherung in der Berufsbranche
- Art. 49 Verhinderung durch Unfall
- Art. 50 Berufsunfallversicherung, Prämien
- Art. 51 Nichtberufsunfallversicherung, Prämien
- Art. 52 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst
- Art. 53 Arbeitslosenversicherung
- Art. 54 Tod des Arbeitnehmers
- Art. 55 Tod des Arbeitgebers
- Art. 56 Personalvorsorge (2. Säule)

Art. 44 Kinder- und Ausbildungszulagen

- 44.1 Der Arbeitgeber bezahlt dem Arbeitnehmer eine Kinder- und Ausbildungszulage aus. Eine solche ist für jedes Kind geschuldet, dem gegenüber der Arbeitnehmer eine gesetzliche Unterhalts- oder Unterstützungspflicht zu erfüllen hat.
- 44.2 Die Höhe der Kinder- und Ausbildungszulage richtet sich nach den einschlägigen kantonalen Vorschriften.
- 44.3 Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die Kinder- und Ausbildungszulagen über die Familienausgleichskasse Basler KMU beim Gewerbeverband Basel-Stadt zu versichern.

Art. 45 Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit

- 45.1 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.
- 45.2 In Berücksichtigung vom Grundsatz gemäss Art. 45.1 ist die Lohnzahlungspflicht im Falle von Krankheit und Unfall in einer besonderen Regelung gemäss Art. 46 und Art. 49 hiernach ausgestaltet.

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 unabhängig vom Versicherungsaufschub zur Hälfte vom Arbeitnehmer übernommen, wobei der Prämienanteil des Arbeitnehmers höchstens drei Prozent betragen darf, berechnet auf einen Aufschub von zwei Tagen. Der Prämienanteil des Arbeitnehmers wird vom Lohn in Abzug gebracht

und vom Arbeitgeber zusammen mit der Arbeitgeberprämie dem Versicherer überwiesen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinen Arbeitnehmern und der Paritätischen Kommission die Höhe der Bruttoversicherungsprämie auf Anfrage mitzuteilen.

46.3 Schwangerschaft und Niederkunft müssen für Taggelder gemäss den Vorschriften des Krankenversicherungsgesetzes für anerkannte Krankenkassen versichert werden.

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 Abwesenheitstag 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, vorbehältlich 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 Art. 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. 48 Brancheneigener Rahmenvertrag für eine kollektive Krankentaggeldversicherung

48.1 Die Anschlusspflicht an einen brancheneigenen Rahmenvertrag für eine kollektive Krankentaggeldversicherung geht aus den jeweiligen Branchenbestimmungen im Anhang hervor.

Art. 49 **Verhinderung durch Unfall**

- 49.1 Der Arbeitnehmer ist gegen Unfälle bei der SUVA versichert.
- 49.2 Der Arbeitgeber ist unter Vorbehalt von Artikel 49.1 von der Lohnzahlung bei Unfall befreit.
- 49.3 Der Arbeitgeber übernimmt die Lohnzahlung in der Höhe von 80% für den Unfalltag und die zwei darauf folgenden Tage, da diese von der SUVA nicht versichert werden.
- 49.4 Der versicherte Maximallohn wird vom Bund festgelegt (Stand 1.1.2004: CHF 106'800). Die Leistungen der SUVA betragen 80% dieser Lohnansätze.

49.5 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).

49.6 Vertrauensarzt

Dem Arbeitgeber bzw. der Unfallversicherung 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 verbunden sind.

Art. 50 **Berufsunfallversicherung, Prämien**

- 50.1 Der Arbeitgeber trägt die Prämien für die Berufsunfallversicherung der SUVA.

Art. 51 **Nichtberufsunfallversicherung, Prämien**

- 51.1 Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung trägt der Arbeitnehmer.

- 51.2 Die Versicherung endet mit dem Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufhörte.
- 51.3 Endet die Nichtberufsunfallversicherung aus Gründen von Art. 51.2, so hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, vor dem Ende dieser Versicherung eine Abredeversicherung (Zusatzversicherung) mit der SUVA abzuschliessen.
- 51.4 Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, den Arbeitnehmer rechtzeitig zu informieren, sobald eine direkte Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 51.2 aufhört oder diese unter 50 Prozent des normalen Lohnes gesunken ist.

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 Art. 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.

Art. 53 Arbeitslosenversicherung

53.1 Die Arbeitnehmer haben das Recht der freien Wahl der Auszahlstelle. Die Vertragsparteien empfehlen als Auszahlungsstelle für die Arbeitslosenentschädigung die Arbeitslosenversicherung der vertragsunterzeichnenden Gewerkschaften.

Art. 54 Tod des Arbeitnehmers

54.1 Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.

54.2 Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

54.3 Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, das Risiko der Lohnfortzahlung im Todesfall über die Familienausgleichskasse Basler KMU beim Gewerbeverband Basel-Stadt zu versichern

Art. 55 Tod des Arbeitgebers

55.1 Mit dem Tod des Arbeitgebers geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über; die Vorschriften betreffend den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar.

55.2 Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebers eingegangen worden, so erlischt es mit dessen Tod; jedoch kann der Arbeitnehmer angemessenen Ersatz für den Schaden verlangen, der ihm infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst.

Art. 56 Personalvorsorge (2. Säule)

- 56.1 Für die vertragsunterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist die betriebliche Personalvorsorge (2. Säule) obligatorisch.
- 56.2 Die Beiträge an die betriebliche Personalvorsorge werden von Arbeitgeber und Arbeitnehmer paritätisch, je zur Hälfte, geleistet.
- 56.3 Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, sich bei der Personalvorsorge der Pensionskasse Bau beim Gewerbeverband Basel-Stadt zu versichern.
- 56.4 Der Arbeitnehmer hat jährlich auf einen Leistungsausweis von der Pensionskasse Anspruch.

Kündigung

- Art. 57 Kündigung allgemein
- Art. 58 Kündigung während der Probezeit
- Art. 59 Kündigung nach der Probezeit
- Art. 60 Missbräuchliche Kündigung
- Art. 61 Kündigungsverbot für Arbeitgeber
- Art. 62 Kündigungsverbot für Arbeitnehmer
- Art. 63 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses
- Art. 64 Ungerechtfertigte Entlassung
- Art. 65 Abgangsentschädigung

Art. 57 Kündigung allgemein

- 57.1 Ist das Arbeitsverhältnis nicht für eine bestimmte Zeit eingegangen und geht eine solche auch nicht aus dem angegebenen Zweck der Arbeit hervor, so kann es von jeder Vertragspartei gekündigt werden.
- 57.2 Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen festgesetzt werden; bei widersprechender Abrede gilt für beide die längere Frist.
- 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. Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Art. 58 Kündigung während der Probezeit

- 58.1 Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.
- 58.2 Durch schriftliche Abrede können abweichende Vereinbarungen getroffen werden. Die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.
- 58.3 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

Art. 59 Kündigung nach der Probezeit

- 59.1 Das Arbeitsverhältnis kann unter Berücksichtigung der folgenden Kündigungsfristen jederzeit auf das Ende eines Monats gekündigt werden:
- im ersten Dienstjahrein Monat
 - im zweiten bis zum neunten Dienstjahr zwei Monate
 - ab dem neunten Dienstjahr drei Monate

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. 60 Missbräuchliche Kündigung

60.1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräulich, wenn eine Partei sie ausspricht

- a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
- d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
- e) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, oder Rotkreuzdienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.
- f) weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche rechtmässige Tätigkeit ausübt;
- g) während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.

60.2 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräulich kündigt, hat der andern Partei eine Entschädigung auszurichten.

60.3 Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtsteil sind vorbehalten.

- 60.4 Wer gemäss diesen Bestimmungen eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.
- 60.5 Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.

Art. 61 Kündigungsverbot für den Arbeitgeber

- 61.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen
- a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, oder Rotkreuzdienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
 - b) während der Dauer des Bezugs von Taggeldleistungen der obligatorischen Kranken- und Unfallversicherung (720 Tage);
 - c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
 - d) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

61.2 Krankheit nach Kündigung

Erkrankende Arbeitnehmende während der Kündigungsfrist, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist nach Art. 336c Abs. 2 OR im ersten Dienstjahr während längstens 30 Tagen, im zweiten bis und mit fünftem Dienstjahr während längstens 90 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während längstens 180 Tagen unterbrochen. Fällt der Endtermin nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich dieser bis zum nächsten Monatsende.

61.3 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.

61.4 Die Kündigung, die während einer der in Art. 61.1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis anhin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

61.5 Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

Art. 62 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmer

62.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktion er ausüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den im Artikel 61.1 angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

62.2 Die Kündigung, die während einer der in Art. 62.1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis anhin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

62.2 Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

Art. 63 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

63.1 Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

- 63.2 Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.
- 63.3 Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.

Art. 64 Ungerechtfertigte Entlassung

- 64.1 Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.
- 64.2 Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt. Diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen.

Art. 65 Abgangsentschädigung

- 65.1 Die Abgangsentschädigungen sind durch die Leistungen der Pensionskassen abgedeckt.

Anhänge

Anhang 1

Branchenbestimmungen Malergewerbe

Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Malergewerbe

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

Die Anforderungen an die jeweilige Arbeitnehmerkategorie gehen aus Art. 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.

Art. 4 Anschlusspflicht an die Familienausgleichskasse Basler KMU

Die Anschlussvereinbarung zwischen der Familienausgleichskasse Basler KMU und dem Malermeisterverband Basel-Stadt bildet einen integrierten Bestandteil der vorliegenden Branchenbestimmungen. Die Beitragspflicht gegenüber der Familienausgleichskasse Basler KMU ist für alle Vertragsfirmen in dieser Branche bindend.

Art. 5 Anschlusspflicht an den Rahmenvertrag der kollektiven Krankentaggeldversicherung

Der jeweils aktuelle Rahmenvertrag der kollektiven Krankentaggeldversicherung zwischen dem Malermeisterverband Basel-Stadt und dem jeweils vertragsschliessenden Versicherer bildet einen integrierten Bestandteil der vorliegenden Branchenbestimmungen. Der Anschluss an diesen Rahmenvertrag ist für alle Vertragsfirmen in dieser Branche bindend.

Anhang 2

Branchenbestimmungen Glasergerwerbe

Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Glasergerwerbe

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

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

Art. 2 Anschlusspflicht an die Familienausgleichskasse Basler KMU

Die Anschlussvereinbarung zwischen der Familienausgleichskasse Basler KMU und dem Glasermeisterverband Basel bildet einen integrierten Bestandteil der vorliegenden Branchenbestimmungen. Die Beitragspflicht gegenüber der Familienausgleichskasse Basler KMU ist für alle Vertragsfirmen in dieser Branche bindend.

Anhang 3

Branchenbestimmungen Dachdeckergewerbe

Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Dachdeckergewerbe

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

Die Anforderungen an die jeweilige Arbeitnehmerkategorie gehen aus Art. 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 CHF 10.-- bzw. CHF 5.-- für den halben Tag vergütet.

Art. 5 Anschlusspflicht an die Familienausgleichskasse Basler KMU

Die Anschlussvereinbarung zwischen der Familienausgleichskasse Basler KMU und dem Dachdeckermeisterverband Basel-Stadt bildet einen integrierten Bestandteil der vorliegenden Branchenbestimmungen. Die Beitragspflicht gegenüber der Familienausgleichskasse Basler KMU ist für alle Vertragsfirmen in dieser Branche bindend.

Anhang 4

Branchenbestimmungen Gussasphalt- und Abdichtungsgewerbe

Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Gussasphalt- und Abdichtungsgewerbe

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

Die Anforderungen an die jeweilige Arbeitnehmerkategorie gehen aus Art. 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.

Art. 4 Anschlusspflicht an die Familienausgleichskasse Basler KMU

Die Anschlussvereinbarung zwischen der Familienausgleichskasse Basler KMU und dem VERAS Basel Verband Abdichtungs-Unternehmungen Basel bildet einen integrierten Bestandteil der vorliegenden Branchenbestimmungen. Die Beitragspflicht gegenüber der Familienausgleichskasse Basler KMU ist für alle Vertragsfirmen in dieser Branche bindend.

Anhang 5

Branchenbestimmungen Bildhauer- und Steinmetzgewerbe

Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Bildhauer- und Steinmetzgewerbe

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

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

Art. 2 Anschlusspflicht an die Familienausgleichskasse Basler KMU

Die Anschlussvereinbarung zwischen der Familienausgleichskasse Basler KMU und dem Verband Schweiz. Bildhauer- und Steinmetzmeister, Basel und Umgebung, bildet einen integrierten Bestandteil der vorliegenden Branchenbestimmungen. Die Beitragspflicht gegenüber der Familienausgleichskasse Basler KMU ist für alle Vertragsfirmen in dieser Branche bindend.

Anhang 6

Branchenbestimmungen Linoleum- und Spezialbodengewerbe

Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Linoleum- und Spezialbodengewerbe

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

Die Anforderungen an die jeweilige Arbeitnehmerkategorie gehen aus Art. 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.

Art. 4 Anschlusspflicht an die Familienausgleichskasse Basler KMU

Die Anschlussvereinbarung zwischen der Familienausgleichskasse Basler KMU und dem Verband Schweiz. Firmen für Linoleum und Spezialbodenbeläge bildet einen integrierten Bestandteil der vorliegenden Branchenbestimmungen. Die Beitragspflicht gegenüber der Familienausgleichskasse Basler KMU ist für alle Vertragsfirmen in dieser Branche bindend.

Anhang 7

Branchenbestimmungen Parkettgewerbe

Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Parkettgewerbe

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

Die Anforderungen an die jeweilige Arbeitnehmerkategorie gehen aus Art. 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 Anschlusspflicht an die Familienausgleichskasse Basler KMU

Die Anschlussvereinbarung zwischen der Familienausgleichskasse Basler KMU und dem „parkettbasel.“ bildet einen integrierten Bestandteil der vorliegenden Branchenbestimmungen. Die Beitragspflicht gegenüber der Familienausgleichskasse Basler KMU ist für alle Vertragsfirmen in dieser Branche bindend.

Anhang 8

Branchenbestimmungen Natursteingewerbe

Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Natursteingewerbe

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

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

Art. 2 Anschlusspflicht an die Familienausgleichskasse Basler KMU

Die Anschlussvereinbarung zwischen der Familienausgleichskasse Basler KMU und dem Basler Natursteinverband bildet einen integrierten Bestandteil der vorliegenden Branchenbestimmungen. Die Beitragspflicht gegenüber der Familienausgleichskasse Basler KMU ist für alle Vertragsfirmen in dieser Branche bindend.

Anhang 9

Ergänzungsbestimmungen im Basler Ausbaugewerbe gültig per 1. April 2004 – 31. März 2006

Art. 1 Generell

Diese Ergänzungsbestimmungen sind gültig bis zum 31. März 2006. Während dieser Laufzeit finden keine Verhandlungen statt, um materielle GAV-Bestimmungen zu ändern, zu ergänzen oder zu streichen.

Art. 2 Festsetzung der Mindestlöhne

Folgende Mindestlöhne wurden vereinbart:

Vorarbeiter, V:**CHF 5'300.--**
Arbeitnehmer, welche eine anerkannte Vorarbeiterschule mit Erfolg absolviert haben, oder die vom Arbeitgeber offiziell als Vorarbeiter anerkannt sind.

Berufsfacharbeiter, A 4:**CHF 4'800.--**
Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*) im vierten Jahr nach der Lehre.

Berufsfacharbeiter, A 3:**CHF 4'600.--**
Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*) im dritten Jahr nach der Lehre.

Berufsfacharbeiter, A 2:**CHF 4'350.--**
Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*) im zweiten Jahr nach der Lehre.

Berufsfacharbeiter, A 1:**CHF 4'000.--**
Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*) im ersten Jahr nach der Lehre.

* 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 4:.....**CHF 4'200.--**

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.

Berufsarbeiter, B 3:.....**CHF 4'000.--**

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:.....**CHF 3'900.--**

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

Berufsarbeiter, B 1:.....**CHF 3'800.--**

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:.....**CHF 3'800.--**

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:.....**CHF 800.--**

Als „Betriebsarbeiter D“ gelten Studenten der technischen Hochschulen oder Universitäten, ferner Jugendliche bis zum zurückgelegten 18. Altersjahr, die noch in Schul- oder anderweitiger Berufsausbildung stehen.

Betriebsarbeiter, E:.....**CHF 800.--**

Als „Betriebsarbeiter E“ gelten Jugendliche, welche die Schulabildung abgeschlossen haben und innert sechs Monate nach Schulabschluss eine Lehre beginnen .

Lehrling, L 4:.....CHF 1'300.--
Auszubildender im vierten Lehrjahr.

Lehrling, L 3:.....CHF 1'100.--
Auszubildender im dritten Lehrjahr.

Lehrling, L 2:.....CHF 750.--
Auszubildender im zweiten Lehrjahr.

Lehrling, L 1:.....CHF 550.--
Auszubildender im ersten Lehrjahr.

Berufslehre mit Attest, BA 2:CHF 750.--
Auszubildender im zweiten Jahr der Berufslehre mit Attest.

Berufslehre mit Attest, BA 1:CHF 550.--
Auszubildender im ersten Jahr der Berufslehre mit Attest.

Art. 3 Mittagszulage

Durch die Erhöhung der Mindestlöhne per 1. April 2004 wurde der Anspruch auf eine Mittagszulage ersatzlos gestrichen.

Art. 4 Generelle Lohnerhöhung per 1. April 2004

Die Löhne werden per 1. April 2004 generell um CHF 40.-- erhöht.

Art. 5 Generelle Lohnerhöhung per 1. April 2005

Die Löhne werden per 1. April 2005 generell um CHF 30.-- erhöht.

Art. 6 Frühzeitiger Altersrücktritt - Einführung des FAR-Modells RESOR per 1. Januar 2005

Art 6.1

Der Kollektivvertrag für die vorzeitige Pensionierung im westschweizerischen Ausbaugewerbe (KVP) sowie das Stiftungsreglement in der Verantwortung der RESOR Stiftung mit Sitz im Wallis bildet einen integrierten Bestandteil des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrags für das Basler Ausbaugewerbe und ist für alle angeschlossenen Firmen per 1.1.2005 bindend.

Art 6.2

Voraussetzung für die Anwendung von Art. 6.1 ist die Finanzierbarkeit der Leistungen gemäss KVP (Stand 2. Juni 2003) Art. 11 – Art. 15 mit ein Prozent Arbeitgeberbeitrag und ein Prozent Arbeitnehmerbeitrag gemäss Art. 7 im KVP (Stand 2. Juni 2003)

Unterschriften

Basel, 1. April 2004

Gewerbeverband Basel-Stadt

P. Malama

A. Goop

Malermeisterverband Basel-Stadt

R. Klauser

A. Goop

Glasermeisterverband Basel

S. Cimei

L. Troiani

Dachdeckermeisterverband Basel-Stadt

R. Hermann

L. Troiani

Verband Basler Gussasphalt- und Abdichtungsunternehmen (VERAS)

J. Alt

Verband Schweiz. Bildhauer- und Steinmetzmeister, Basel und Um- gebung

St. Mesmer

A. Goop

**Verband Schweiz. Firmen für Linoleum und Spezialbodenbeläge,
Ortsgruppe Basel**

Chr. Spek

parkettbasel.

A. Stücker

L. Troiani

Basler Natursteinverband

E. Weiskopf

E. Joray

Gewerkschaft Bau und Industrie, Sektion Nordwestschweiz

J. Arnet B. Körner

A. Giger

Gewerkschaft Bau und Industrie, Zentrale Zürich

H.U. Scheidegger

V. Pedrina

SYNA – die Gewerkschaft, Regionalsekretariat Basel

F. Renggli