

Gesamtarbeitsvertrag für das Basler Ausbaugewerbe 2023 - 2026

vom 1. Januar 2023

abgeschlossen zwischen den Arbeitgeberverbänden

bodenbasel

Dachdeckermeisterverband Basel-Stadt

Glasermeisterverband Basel

Malermeisterverband Basel-Stadt

Steinmetzverband Nordwestschweiz

einerseits und den Arbeitnehmerverbänden

Gewerkschaft UNIA

Gewerkschaft SYNA

andererseits.

INHALTSVERZEICHNIS

GRUNDSATZ.....	4
Präambel.....	5
ERSTER TEIL: Schuldrechtliche Bestimmungen.....	6
1. GELTUNGSBEREICH.....	6
Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich.....	6
Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich.....	6
Art. 3 Persönlicher Geltungsbereich.....	6
Art. 4 Allgemeinverbindlicherklärung (AVE).....	7
2. VERHÄLTNIS DER VERTRAGSPARTEIEN UNTER SICH.....	7
Art. 5 Zusammenarbeit und Friedenspflicht.....	7
Art. 6 Koalitionsfreiheit.....	7
Art. 7 Das Schiedsgericht.....	7
Art. 8 Meinungsverschiedenheiten, Schlichtungsverfahren.....	7
3. VERHÄLTNIS UNTER DEN BETROFFENEN/BETEILIGTEN BRANCHEN.....	8
Art. 9 Branchenbestimmungen.....	8
ZWEITER TEIL: Arbeitsvertragliche Bestimmungen (Normative Bestimmungen).....	8
1. BEGINN UND BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES.....	8
Art. 10 Kündigung allgemein.....	8
Art. 11 Kündigung während der Probezeit.....	8
Art. 12 Kündigung nach der Probezeit.....	8
Art. 13 Missbräuchliche Kündigung.....	9
Art. 14 Kündigungsverbot für den Arbeitgeber.....	9
Art. 15 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmer.....	10
Art. 16 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.....	10
Art. 17 Ungerechtfertigte Entlassung.....	10
Art. 18 Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle.....	10
Art. 19 Arbeitslosenversicherung.....	10
2. ARBEITSZEIT.....	10
Art. 20 Arbeitszeit.....	10
Art. 21 Verspätung, Unterbruch, Arbeitsweg, Znüni- und Mittagspause.....	11
Art. 22 Vorholzeit.....	11
Art. 23 Überstundenarbeit.....	11
3. FERIEN.....	11
Art. 24 Ferien, zusätzliche Freitage.....	11
Art. 25 Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn.....	12
4. FEIERTAGE, ABSENZEN, MILITÄR-, SCHUTZ- UND ZIVILDIENTST.....	12
Art. 26 Feiertage, Samstagsarbeit.....	12
Art. 27 Feiertagsentschädigung.....	12
Art. 28 Absenzenregelung und -entschädigung.....	13
Art. 29 Lohnzahlung bei Militär-, Schutz- und Zivildienst.....	13
5. ENTLÖHNUNG.....	14
Art. 30 Leistungsprämien.....	14
Art. 31 Stunden- und Monatslohn.....	14
Art. 32 Arbeitnehmerkategorien und Mindestlöhne.....	14
Art. 33 Ausrichtung des Lohnes.....	15
6. DREIZEHNTER MONATSLOHN.....	15
Art. 34 13. Monatslohn.....	15
7. LOHNANPASSUNG.....	16
Art. 35 Lohnverhandlungen.....	16
8. LOHNZUSCHLÄGE.....	16
Art. 36 Ausgleich der Überstundenarbeit.....	16
Art. 37 Nacht-, Abend-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit.....	16
9. ZULAGEN UND ENTSCHÄDIGUNGEN.....	16
Art. 38 Auslagen für Verpflegung und Unterkunft.....	16
Art. 39 Zulagen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges.....	17
Art. 40 Zulagen infolge besonderer Umstände.....	17
10. KRANKHEITEN, UNFALL UND SOZIALLEISTUNGEN.....	17

Art. 41	Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit	17
Art. 42	Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht	18
Art. 43	Versicherungsbedingungen.....	18
Art. 44	Verhinderung durch Unfall.....	18
Art. 45	Berufsunfallversicherung, Prämien	19
Art. 46	Nichtberufsunfallversicherung, Prämien.....	19
Art. 47	Tod des Arbeitnehmers	19
Art. 48	Tod des Arbeitgebers.....	19
Art. 49	Personalvorsorge (2. Säule).....	19
11.	ALLGEMEINE RECHTE UND PFLICHTEN, SANKTIONEN.....	19
Art. 50	Pflichten des Arbeitgebers	19
Art. 51	Pflichten des Arbeitnehmers	20
DRITTER TEIL: Vollzugs- und Schlussbestimmungen		21
1.	VOLLZUG DER NORMATIVEN BESTIMMUNGEN	21
Art. 52	Kontrolle der Vertragseinhaltung.....	21
Art. 53	GAV-Verstösse der Arbeitgeber.....	21
Art. 54	Paritätische Kommission	22
Art. 55	Prozessführungsbefugnis der Paritätischen Kommission	22
Art. 56	Finanzierung von besonderen Aufgaben	22
Art. 57	Vollzugskostenbeitrag	22
Art. 58	Kautionspflicht.....	23
2.	SCHLUSSBESTIMMUNGEN.....	25
Art. 59	Vertragsänderungen, Vertragsveröffentlichung.....	25
Art. 60	Frühzeitiger Altersrücktritt (FAR).....	25
Art. 61	Inkrafttreten und Vertragsdauer	25
VIERTER TEIL: Anhänge.....		26
ANHANG 1: BRANCHENBESTIMMUNGEN MALERGEWERBE		26
Art. 1	Vertragliche Mindestlöhne im Malergewerbe	26
Art. 2	Spritzarbeiten	26
Art. 3	Überkleider.....	26
Art. 4	Anschlusspflicht an die Familienausgleichskasse Basler KMU	26
ANHANG 2: BRANCHENBESTIMMUNGEN GLASERGEWERBE		27
Art. 1	Vertragliche Mindestlöhne im Glasergewerbe.....	27
Art. 2	Anschlusspflicht an die Familienausgleichskasse Basler KMU	27
ANHANG 3: BRANCHENBESTIMMUNGEN DACHDECKERGEWERBE.....		28
Art. 1	Vertragliche Mindestlöhne im Dachdeckergerwerbe	28
Art. 2	Überkleider.....	28
Art. 3	Reinigungsmittel und Dachschuhe.....	28
Art. 4	Holzkonservierungsarbeiten.....	28
Art. 5	Anschlusspflicht an die Familienausgleichskasse Basler KMU	28
ANHANG 4: BRANCHENBESTIMMUNGEN NATURSTEIN- UND STEINMETZGEWERBE.....		29
Art. 1	Vertragliche Mindestlöhne im Naturstein- und Steinmetzgerwerbe	29
Art. 2	Anschlusspflicht an die Familienausgleichskasse Basler KMU	29
ANHANG 5: BRANCHENBESTIMMUNGEN PARKETT- UND BODENLEGERGEWERBE		30
Art. 1	Vertragliche Mindestlöhne im Parkett- und Bodenlegergerwerbe.....	30
Art. 2	Überkleider.....	30
Art. 3	Anschlusspflicht an die Familienausgleichskasse Basler KMU	30
ANHANG 6: BERECHNUNGSMODUL STUNDENLOHN UND LOHNZUSCHLÄGE.....		31

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. Arbeitnehmer spricht, ist immer auch die Arbeitgeberin bzw. die Arbeitnehmerin gemeint.)

Präambel

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag für das Basler Ausbaugewerbe (nachfolgend: GAV) ist abgeschlossen zwischen den Arbeitgeberverbänden

- **bodenbasel**
- **Dachdeckermeisterverband Basel-Stadt**
- **Glasermeisterverband Basel**
- **Malermeisterverband Basel-Stadt**
- **Steinmetzverband Nordwestschweiz**

einerseits und den Arbeitnehmerverbänden

- **Gewerkschaft UNIA**
- **Gewerkschaft SYNA**

andererseits.

Vorbehalten bleibt der Anschluss weiterer Verbände durch entsprechende Vereinbarung.

Der nachfolgende GAV regelt die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Vertragsparteien und möchte eine gute Zusammenarbeit mit den ihm unterstellten Arbeitnehmenden und dem beruflichen Nachwuchs gewährleisten.

ERSTER TEIL: Schuldrechtliche Bestimmungen

1. Geltungsbereich

Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich

¹ Der GAV gilt für sämtliche Betriebe und Betriebsteile, die im Kanton Basel-Stadt die in Artikel 2 Abs. 1 lit. a – e genannten Arbeiten ausführen und dort ihren Sitz haben. Vorbehalten bleibt der Anschluss weiterer Verbände aus anderen Kantonen durch Vereinbarung.

Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich

¹ Der GAV gilt für alle Betriebe oder Betriebsteile von Mitgliedsfirmen der unterzeichneten Arbeitgeberverbände in folgenden Branchen:

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

² Vorbehalten bleibt der Anschluss weiterer Branchen durch entsprechende Vereinbarung.

³ Der GAV gilt für alle im räumlichen Geltungsbereich angesiedelten Betriebe und Betriebsteile, die vornehmlich Arbeiten in den Branchen gemäss Artikel 2 Abs. 1 lit. a-e sowie weitere berufsverwandte Arbeiten ausführen oder ausführen lassen.

⁴ Der GAV gilt auch für alle verwandten Betriebszweige der in diesem Artikel umschriebenen Branchen, die nicht ausdrücklich durch Erklärung der Paritätischen Kommission vom Geltungsbereich dieses GAV ausgenommen sind.

⁵ Der GAV gilt für alle Mitglieder der vertragsschliessenden Arbeitgeberverbände, sofern diese nicht ausdrücklich durch Erklärung der Paritätischen Kommission vom Geltungsbereich dieses GAV ausgenommen sind.

⁶ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in der Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrollen der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne (EntsG; SR 823.20) sowie Artikel 1 und 2 der zugehörigen Verordnung (EntsV; SR 823.201) gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Artikel 1 GAV, sowie ihren Arbeitnehmenden, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen ist die Paritätische Kommission zuständig.

Art. 3 Persönlicher Geltungsbereich

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.

² Meister, Kaufmännisches Personal, Reinigungs- und Kantinenpersonal sowie Arbeitnehmende, die vorwiegend (mehr als 50% Arbeitspensum) eine Tätigkeit auf dem Gebiet der technischen Planung, Projektierung oder Kalkulation ausführen, sind diesem GAV nicht unterstellt.

Art. 4 Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)

¹ Die Vertragsparteien vereinbaren, die Allgemeinverbindlicherklärung dieses GAV oder einzelner Teile daraus bei den zuständigen Behörden zu beantragen.

2. Verhältnis der Vertragsparteien unter sich

Art. 5 Zusammenarbeit und Friedenspflicht

¹ Zur Verwirklichung der Ziele dieses GAV wollen die Vertragsparteien loyal zusammenarbeiten und den GAV strikte einhalten.

² Die Vertragsparteien verpflichten sich grundsätzlich zum absoluten Arbeitsfrieden. Ausnahmen bilden klare Verstösse einzelner Firmen oder Gruppen von Firmen, bei welchen die relative Friedenspflicht gilt.

³ Die in Artikel 5 Abs. 1 und 2 statuierten Grundsätze gelten allseitig auch für die Sektionen der Vertragsparteien.

⁴ Die Vertragsparteien fördern die betriebliche Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern im Sinne dieses GAV.

⁵ Die Vertragsparteien setzen sich gemeinsam für Sicherheit, Hygiene und Ordnung an den Arbeitsplätzen ein.

⁶ Die Vertragsparteien des GAV wollen auch in anderen branchenspezifischen, wirtschaftlich relevanten Bereichen zusammenarbeiten, gemeinsame Ziele definieren und gangbare Lösungen suchen.

⁷ Die Vertragsparteien verpflichten sich, auf ihre Mitglieder einzuwirken, die Bestimmungen des GAV einzuhalten.

⁸ Die Vertragsparteien vereinbaren im Sinne von Art. 357b OR, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung des GAV gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusteht. Die Vertragsparteien übertragen hiermit der Paritätischen Kommission die erforderlichen Befugnisse zur Geltendmachung des gemeinsamen Anspruchs gemäss Art. 357b OR in eigenem Namen auch in gerichtlichen Verfahren.

Art. 6 Koalitionsfreiheit

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 Das Schiedsgericht

¹ Die Vertragsparteien bestellen das ständige staatliche Einigungsamt des Kantons Basel-Stadt, ergänzt durch je einen 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.

² Das Schiedsverfahren richtet sich nach Art. 372 ff. der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO; SR 272). Bezüglich des Verfahrens wird vereinbart:

- a) Vorladungen und Mitteilungen des Schiedsgerichtes an die Parteien erfolgen durch eingeschriebenen Brief.
- b) Die Beratungen des Schiedsgerichts erfolgen in Abwesenheit der Parteien. Die Eröffnung des Urteils erfolgt schriftlich durch Zustellung einer mit einer Begründung versehenen Ausfertigung desselben als eingeschriebene Sendung.
- c) Das Schiedsgericht entscheidet auch über die Verfahrenskosten und die von den Parteien allfällig zu leistenden Vorschüssen.
- d) Im Übrigen legen die Parteien in Anwendung von Art. 373 Abs. 1 lit. c ZPO fest, dass das Verfahren nach den Regeln der ZPO durchzuführen ist.

Art. 8 Meinungsverschiedenheiten, Schlichtungsverfahren

¹ Wenn sich zwischen den Vertragsparteien hinsichtlich der Auslegung und Anwendung dieses GAV irgendwelche Streitigkeiten ergeben, so ist der Streitfall zur vergleichsweisen Erledigung der Paritätischen Kommission zu unterbreiten.

² 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.

³ Bestehen Differenzen bezüglich der Auslegung oder Anwendung einer Branchenbestimmung, so ist zur Schlichtung die Paritätische Kommission zuständig.

⁴ Misslingt eine Einigung, so kann das Schiedsgericht innert 30 Tagen seit Scheitern einer Einigung vor der Paritätischen Kommission oder der Ablehnung eines Vergleichsvorschlages durch eine der Parteien angerufen werden. Das Schiedsgericht entscheidet, vorbehaltlich der Rechtsmittel gemäss Art. 389 ff. ZPO, endgültig.

3. Verhältnis unter den betroffenen/beteiligten Branchen

Art. 9 Branchenbestimmungen

¹ Dieser GAV wird durch Branchenbestimmungen (siehe Anhang 1 bis Anhang 5) in folgenden Punkten ergänzt:

- a) Mindestlöhne;
- b) Einteilung der Arbeitszeit;
- c) Lehrlingsentschädigungen;
- d) Branchenspezifische Zuschläge;
- e) Allfällige Abrechnungspflicht gegenüber brancheneigenen Versicherungs-, Vorsorge und Sozialinstitutionen.

Die Branchenbestimmungen bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAV.

² Die Branchenbestimmungen werden zwischen den Arbeitgeberverbänden der jeweiligen Branchen und den beteiligten Arbeitnehmerverbänden vereinbart.

³ Die Branchenbestimmungen dürfen diesem GAV nicht widersprechen.

ZWEITER TEIL: Arbeitsvertragliche Bestimmungen (Normative Bestimmungen)

1. Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 10 Kündigung allgemein

¹ Ist das Arbeitsverhältnis nicht für eine bestimmte Zeit eingegangen worden und geht eine solche auch nicht aus dem angegebenen Zweck der Arbeit hervor, so kann es von jeder Vertragspartei gekündigt werden.

² Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen festgesetzt werden; bei widersprechender Abrede gilt für beide die längere Frist.

¹ Die Kündigung ist schriftlich auf das Ende eines Monats zu erklären. Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Art. 11 Kündigung während der Probezeit

² Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.

³ Durch schriftliche Abrede können abweichende Vereinbarungen getroffen werden. Die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.

⁴ Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

Art. 12 Kündigung nach der Probezeit

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

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

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

Art. 13 Missbräuchliche Kündigung

- ¹ Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht
- 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;
 - 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;
 - ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
 - weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
 - weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, oder Rotkreuzdienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.
 - weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche rechtmässige Tätigkeit ausübt;
 - 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.

² Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten.

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 Rechtstitel sind vorbehalten.

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.

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. 14 Kündigungsverbot für den Arbeitgeber

- ¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen
- 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;
 - während der Dauer des Bezugs von Taggeldleistungen der Kranken- und Unfallversicherung (max. 730 Tage);
 - während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
 - während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

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.

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.

⁴ Die Kündigung, die während einer der in Artikel 14 Abs. 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.

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. 15 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmer

¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktion er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den im Artikel 14 Abs. 1 angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

² Die Kündigung, die während einer der in Artikel 15 Abs. 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.

³ 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 nächst folgenden Endtermin.

Art. 16 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

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.

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.

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. 17 Ungerechtfertigte Entlassung

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.

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. 18 Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

¹ Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er die Arbeitsstelle fristlos und resultiert daraus ein Schaden, so ist der Arbeitnehmer dafür haftbar.

² Ist dem Arbeitgeber ein Schaden entstanden, so kann dieser Schaden mit dem Teil des Lohns, welcher das Existenzminimum überschreitet, verrechnet werden.

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.

Art. 19 Arbeitslosenversicherung

¹ Die Arbeitnehmer haben das Recht der freien Wahl der Arbeitslosenkasse. Die Vertragsparteien empfehlen als Auszahlstelle für die Arbeitslosenentschädigung die Arbeitslosenkasse der vertragsunterzeichnenden Gewerkschaften.

2. Arbeitszeit

Art. 20 Arbeitszeit

¹ Die jährliche Bruttosollarbeitszeit beträgt 2'200 Stunden.

² Die Arbeitsstunden jedes einzelnen Arbeitnehmers werden zur Kontrolle vom Arbeitgeber in einer Arbeitszeitkontrolle erfasst. Für diesen Zweck muss das von der Paritätischen Kommission zur Verfügung gestellte Formular oder eines in jeder Beziehung gleichwertiges Ersatzsystem verwendet werden.

³ Die Paritätische Kommission stellt jährlich einen Arbeitszeitkalender sowie einen Vorschlag zur Frei- und Feiertagsregelung zur Verfügung. Unterlässt der Arbeitgeber die Erstellung und Bekanntgabe eines Arbeitszeitkalenders an die Arbeitnehmer, gilt der Arbeitszeitkalender der Paritätischen Kommission.

⁴ Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) wird jährlich neu eine tägliche durchschnittliche Arbeitszeit von der Paritätischen Kommission definiert. Diese errechnet sich aus der jährlichen Bruttosollarbeitszeit geteilt durch die Anzahl möglicher Arbeitstage im jeweiligen Jahr.

⁵ Der Arbeitgeber legt nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmer und unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse die wöchentliche bzw. tägliche Arbeitszeit in Beachtung der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen fest. Die Festsetzung kann auch team- oder objektbezogen unterschiedlich erfolgen. Unter Einhaltung der obengenannten jahresdurchschnittlichen Arbeitszeit kann die wöchentliche Arbeitszeit zwischen 35 und 47 Stunden schwanken. Bei grundsätzlicher Änderung der wöchentlichen oder täglichen Stundenregelung hat der Arbeitgeber in der Regel eine Ankündigungsfrist von zwei Wochen zu beachten.

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

¹ Die Festlegung des Ortes für den Arbeitsbeginn (Geschäftsdomizil oder Baustelle) ist Sache des Arbeitgebers. Der Weg ab Wohnort von und zum Arbeitsort (Geschäftsdomizil oder Baustelle) zählt unter Beachtung von Artikel 21 Abs. 2 und Artikel 21 Abs. 3 nicht als Arbeitszeit.

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.

³ 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.

⁴ Wird die Arbeitszeit nicht nachgeholt, kann der Arbeitgeber einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.

⁵ Znüni- und Mittagspause

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

Art. 22 Vorholzeit

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. 23 Überstundenarbeit

¹ Als Überstunden gilt jede Arbeit, welche die jährliche Bruttosollarbeitszeit gemäss detaillierter Arbeitszeitkontrolle übersteigt. Der Ausgleich der Überstunden erfolgt gem. Artikel 36 und Art. 37.2.

² Überstundenarbeit, die an Werktagen und an Samstagen zwischen 06.00 Uhr bis 23.00 Uhr geleistet wird, wird grundsätzlich nur durch Freizeit ausgeglichen, wobei die Zeitzuschläge gemäss Art. 36.2 und Art. 37.2 geschuldet sind.

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.

3. Ferien

Art. 24 Ferien, zusätzliche Freitage

¹ Der Ferienanspruch beträgt:

- ab zurückgelegtem 20. Altersjahr:.....20 Arbeitstage resp. 4 Wochen (8.33%)
- ab zurückgelegtem 50. Altersjahr:25 Arbeitstage resp. 5 Wochen (10.64%) [Für die Berechnung gilt Anhang 6]

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

³ Zusätzliche bezahlte freie Tage

Arbeitnehmer sind zudem berechtigt, 11 zusätzliche bezahlte freie Tage zu beziehen. Die Paritätische Kommission erarbeitet jährlich einen Vorschlag zur Platzierung dieser zusätzlichen freien Tage je Kalenderjahr. Die zusätzlichen freien Tage zwecks Arbeitszeitverkürzung sind flottant und können in Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und mit Rücksicht auf die betrieblichen Gegebenheiten an anderen Tagen bezogen werden. Fünf der zusätzlichen 11 bezahlten freien Tage können durch Reduktion der Arbeitszeit kompensiert werden. Für Arbeitnehmer im Monatslohn sind die zusätzlichen freien Tage mit dem Monatslohn abgegolten. Den Arbeitnehmenden im Stundenlohn sind die zusätzlichen freien Tage mit einem Zuschlag von 4.42% auf dem Grundlohn zu entschädigen.

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.

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. 25 Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn

¹ Wird der Arbeitnehmer während eines Dienstjahres 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.

² Ferienzeitpunkt und Zusammenhängende Dauer

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

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

⁴ Ferienlohn

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten. Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst und konnte der Arbeitnehmer seine Ferien nicht in natura beziehen, sind die Ferien (inkl. Anteil 13. Monatslohn) auszuzahlen.

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

⁶ Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, während der Ferien Arbeit gegen Entgelt zu leisten.

4. Feiertage, Absenzen, Militär-, Schutz- und Zivildienst

Art. 26 Feiertage, Samstagsarbeit

¹ Feiertage

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

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. 27 Feiertagsentschädigung

¹ Für Arbeitnehmer im Monatslohn ist die Feiertagsentschädigung im Monatslohn inbegriffen. Ein Lohnabzug erfolgt nicht.

² Die Arbeitnehmer im Stundenlohn haben für den Lohnausfall für die einem Sonntag gleichgestellten Feiertage im Kanton Basel-Stadt sowie dem Nationalfeiertag Anspruch auf eine Feiertagsentschädigung in der Höhe von 3.59%. Die Berechnung der Feiertagsentschädigung richtet sich nach Anhang 6.

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

Art. 28 Absenzenregelung und -entschädigung

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

- | | |
|--|--------|
| a) bei Heirat des Arbeitnehmenden: | 3 Tage |
| bei Heirat eines Kindes, zur Teilnahme an der Trauung,
sofern diese auf einen Arbeitstag fällt: | 1 Tag |
| b) bei Tod des Ehegatten, eines Kindes oder von Eltern: | 3 Tage |
| c) bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegersohn,
Schwiegertochter oder eines Geschwisters, sofern sie in
Hausgemeinschaft gelebt haben: | 3 Tage |
| wenn sie nicht in Hausgemeinschaft gelebt haben: | 1 Tag |
| d) bei Vorprüfung zur Rekrutierung: | 1 Tag |
| e) bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushaltes, sofern
dieser auf einen Arbeitstag fällt und kein Arbeitgeberwechsel
damit verbunden ist, höchstens ein Mal innerhalb von 3 Jahren | 1 Tag |
| f) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung eines Familienmitglieds,
der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung notwendig ist, der Ur-
laub beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens 10 Tage pro Jahr. | |

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

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

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

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

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

- für die übrige Zeit des Militärdienstes gemäss Bst. c

³ Im Rahmen der Lohnzahlungen fallen die Leistungen der EO-Versicherung an den Arbeitgeber.

5. Entlöhnung

Art. 30 Leistungsprämien

¹ Es steht dem Arbeitgeber zu, zusätzlich zum vereinbarten Lohn eine Leistungsprämie auszuzahlen, (kein Akkordlohn).

Art. 31 Stunden- und Monatslohn

¹ Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Stunden- oder Monatslohn vereinbart.

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. der Monatslohn geteilt durch 183.33 Stunden ergibt den Stundenlohn.

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.

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

⁵ Bei einem allfälligen Stundenminus des Arbeitnehmers, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden. Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden, geht diese zu Lasten des Arbeitgebers (Annahmeverzug).

Art. 32 Arbeitnehmerkategorien und Mindestlöhne

¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seine Arbeitnehmenden bei der Anstellung den Voraussetzungen entsprechend in eine der nachfolgend aufgeführten Arbeitnehmerkategorien einzureihen:

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

Auszubildende EFZ, L4	Auszubildende mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ im vierten Jahr der Berufslehre.
Auszubildende EFZ, L3	Auszubildende mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ im dritten Jahr der Berufslehre.
Auszubildende EFZ, L2	Auszubildende mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ im zweiten Jahr der Berufslehre.
Auszubildende EFZ, L1	Auszubildende mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ im ersten Jahr der Berufslehre.
Auszubildende EBA, BA 2	Auszubildende mit eidg. Berufsattest EBA im zweiten Jahr der Berufslehre.
Auszubildende EBA, BA 1	Auszubildende mit eidg. Berufsattest EBA im ersten Jahr der Berufslehre.

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

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

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

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

Art. 33 Ausrichtung des Lohnes

¹ Der Lohn wird monatlich abgerechnet und in gesetzlicher Währung auf ein Bank- oder Postcheckkonto überwiesen. Spätestens am sechsten Tag des folgenden Monats muss der Lohn ausbezahlt worden sein.

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

³ 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. Der Arbeitgeber kann diese Gegenforderungen mit den Lohnforderungen nur verrechnen, soweit die Lohnforderungen pfändbar sind.

⁴ Es gilt ein Lohnzessionsverbot.

6. Dreizehnter Monatslohn

Art. 34 13. Monatslohn

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

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

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

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

⁵ Ist der Arbeitnehmer während eines Kalenderjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so wird der 13. Monatslohn für jeden vollen Monat der Verhinderung um ein Zwölftel gekürzt. Obligatorischer Militärdienst von jährlich bis zu 4 Wochen und Mutterschaftsurlaub nach Art. 329f OR wird bei der Kürzung des 13. Monatslohns nicht berücksichtigt.

⁶ Bezieht der Arbeitnehmer im Einverständnis mit dem Arbeitgeber unbezahlten Urlaub, so wird der 13. Monatslohn anteilmässig gekürzt.

7. Lohnanpassung

Art. 35 Lohnverhandlungen

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.

8. Lohnzuschläge

Art. 36 Ausgleich der Überstundenarbeit

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

² Als zuschlagsfreie Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Grenzen der Tagesarbeitszeit (06.00–20.00 Uhr) geleistet werden und die wöchentliche maximale Arbeitszeit von 47 Stunden nicht überschreiten. Zuschlagsfreie Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren. Überstunden, welche die wöchentliche maximale Arbeitszeit von 47 Stunden überschreiten, werden mit Freizeit gleicher Dauer plus einem Zeitzuschlag von 25% ausgeglichen. Der Ausgleich hat bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres zu erfolgen.

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

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

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

¹⁾ davon mindestens 50% als Lohnzuschlag

²⁾ davon mindestens 25% als Lohnzuschlag

² Werden am Abend sowie an Samstagen Überstunden geleistet, sind diese primär mit Zeitzuschlag gemäss Artikel 37 Abs. 1 bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, ist ein Lohnzuschlag gemäss Artikel 37 Abs. 1 auszuführen. Die Lohnzuschläge dieses Artikels sind auf Grundlage des Bruttostundenlohnes zuzüglich des anteiligen 13. Monatslohnes zu berechnen (vgl. Anhang 6).

9. Zulagen und Entschädigungen

Art. 38 Auslagen für Verpflegung und Unterkunft

¹ Allen dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden inkl. den Lernenden sind folgende pauschale Verpflegungsent-schädigungen auszuführen:

- ab 1. April 2020:.....CHF 40.00 pro Monat
- ab 1. April 2021:.....CHF 80.00 pro Monat
- ab 1. April 2022:.....CHF 120.00 pro Monat
- ab 1. April 2023:CHF 160.00 pro Monat

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

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

⁴ 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.

⁵ 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.

⁶ Bei länger dauernden Arbeiten im **Ausland** vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer die in Artikel 37.3 genannten Angelegenheiten selbst.

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

Art. 39 Zulagen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges

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

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

² 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.

³ Der Arbeitnehmer bzw. der Halter des Fahrzeuges hat für das private Motorfahrzeug, das den Geschäftsfahrten dient, auf eigene Kosten eine Haftpflichtversicherung und Insassenversicherung abzuschliessen.

⁴ In diesen Entschädigungen sind sämtliche Kosten sowie sämtliche Schadensrisiken eingeschlossen.

Art. 40 Zulagen infolge besonderer Umstände

¹ In den Branchenbestimmungen können für besondere Arbeiten (Schmutz, Geruch, Gefahr, Kälte usw.) Zulagen festgesetzt werden.

10. Krankheiten, Unfall und Sozialleistungen

Art. 41 Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit

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.

² In Berücksichtigung vom Grundsatz gemäss Artikel 41 Abs. 1 ist die Lohnzahlungspflicht im Falle von Krankheit und Unfall in einer besonderen Regelung gemäss Artikel 42 - 44 hiernach ausgestaltet.

Art. 42 Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht

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

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

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

⁴ Übergangsbestimmung: Bestehende Versicherungsverträge müssen bis spätestens Ende 2024 angepasst werden.

⁵ Die im KVG vorgeschriebenen Mutterschaftsleistungen werden in Ergänzung der staatlichen Mutterschaftsversicherung erbracht.

⁶ 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.

⁷ Vertrauensarzt

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

Art. 43 Versicherungsbedingungen

¹ Die Versicherungsbedingungen sehen vor:

- a) Lohnersatzzahlung bei Krankheit ab Beginn des zweiten Tages zu 80% des normalen Lohnes;
- b) Lohnersatz während 730 Tagen;
- c) Prämienbefreiung während der Krankheitszeit ab drittem Monat;
- d) die Versicherungsleistungen sollen Neueintretenden ohne Karenzzeit gewährt werden, sofern der Versicherungsnehmer beim Eintritt in die Kasse nicht krank ist und die Kasse keinen Vorbehalt wegen vorbestandener Krankheit erhebt. Die Vorbehalte des Versicherers beim Übertritt aus einem Krankenversicherungsvertrag einer Privatversicherung in eine öffentlich anerkannte Krankenkasse (und im umgekehrten Falle) sind nicht Gegenstand dieser Versicherungsbedingungen des GAV. Der Arbeitgeber hat gegebenenfalls eine beschränkte Lohnzahlungspflicht während der Dauer dieses Vorbehaltes;
- e) die gesamte vertragsunterstellte Belegschaft ist der gleichen Kollektivversicherung zu unterstellen, vorbehaltlich von bereits bestehenden und gleichwertigen Einzelversicherungen;
- f) Möglichkeit für den Arbeitnehmer, nach Ausscheiden aus der kollektiven Krankentaggeldversicherung innert 30 Tagen in die Einzelversicherung überzutreten, wobei die Prämie der Einzelversicherung aufgrund des Alters bei Eintritt in die Kollektivversicherung berücksichtigt wird. Ist eine Kollektivversicherung mit aufgeschobenem Krankentaggeld abgeschlossen worden, sind die Versicherungsbedingungen so zu gestalten, dass ein aus der Kollektivversicherung ausscheidender Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt wird als im Fall einer Kollektivversicherung ohne Aufschub; das heisst, die Wartefrist darf höchstens einen Tag betragen.

² 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. 44 Verhinderung durch Unfall

¹ Der Arbeitnehmer ist bei der SUVA unfallversichert.

² Der Arbeitgeber ist unter Vorbehalt von Artikel 49.1 von der Lohnzahlung bei Unfall befreit.

³ Der Arbeitgeber übernimmt die Lohnzahlung in der Höhe von 80% für den Unfalltag und die zwei darauffolgenden Tage, da diese von der SUVA nicht versichert werden.

⁴ Der versicherte Maximallohn wird vom Bund festgelegt (Stand 1.1.2004: CHF 106'800). Die Leistungen der SUVA betragen 80% dieser Lohnansätze.

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).

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. 45 Berufsunfallversicherung, Prämien

¹ Der Arbeitgeber trägt die Prämien für die Berufsunfallversicherung der SUVA.

Art. 46 Nichtberufsunfallversicherung, Prämien

¹ Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung trägt der Arbeitnehmer.

² Die Versicherung endet mit dem Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufhörte.

³ Endet die Nichtberufsunfallversicherung aus Gründen nach Artikel 46 Abs. 2, so hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, vor dem Ende dieser Versicherung eine Abredeversicherung (Zusatzversicherung) mit der SUVA abzuschliessen.

⁴ Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, den Arbeitnehmer rechtzeitig zu informieren, sobald eine direkte Lohnzahlungspflicht gemäss Artikel 46 Abs. 2 aufhört oder diese unter 50 Prozent des normalen Lohnes gesunken ist.

Art. 47 Tod des Arbeitnehmers

¹ Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.

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.

³ Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, das Risiko der Lohnfortzahlung im Todesfall über die Familienausgleichskasse Basler KMU beim Gewerbeverband Basel-Stadt zu versichern

Art. 48 Tod des Arbeitgebers

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.

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. 49 Personalvorsorge (2. Säule)

¹ Die betriebliche Personalvorsorge richtet sich nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge.

² Die Beiträge an die betriebliche Personalvorsorge werden von Arbeitgeber und Arbeitnehmer paritätisch, je zur Hälfte, geleistet.

³ Der Arbeitnehmer hat jährlich Anspruch auf einen Leistungsausweis von der Pensionskasse.

11. Allgemeine Rechte und Pflichten, Sanktionen

Art. 50 Pflichten des Arbeitgebers

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.

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.

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.

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.

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.

⁶ Arbeitsnachweis

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

⁷ Verbot von Schwarzarbeit

Gegen Arbeitgeber, welche wissentlich entgeltliche Schwarzarbeit ausführen lassen oder unterstützen, kann eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe nach Massgabe von Artikel 53 ausgesprochen werden.

⁸ Diskriminierungsverbot

Der Arbeitgeber fördert die Chancengleichheit unter allen Arbeitnehmern 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.

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. 51 Pflichten des Arbeitnehmers

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.

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.

³ Meldepflicht

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

⁴ Gesundheitsvorsorge, Unfallverhütung

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

⁵ Verbot von Schwarzarbeit

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen die Arbeitnehmer keine entgeltliche Berufsarbeit für einen Dritten leisten, sofern sie dadurch ihre Treuepflicht verletzen, insbesondere den Arbeitgeber konkurrenzieren. Bei Zuwiderhandlung gegen dieses Verbot der Schwarzarbeit kann die paritätische Berufskommission – je nach Bedeutung des Einzelfalles – eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe von höchstens CHF 3'000.- aussprechen. Diese Konventionalstrafe wird vom Lohn zurückbehalten und der paritätischen Berufskommission überwiesen, welche sie für die Anwendung und Durchsetzung des GAV zu verwenden hat. Im Wiederholungsfalle kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos auflösen. Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers bleiben vorbehalten.

⁶ Herausgabepflicht

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

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.

⁸ Haftung des Arbeitnehmers

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

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

⁹ Arztzeugnis

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich entsprechend den Artikeln 42 Abs. 6 und 44 Abs. 5 zur Einreichung eines Arztzeugnisses.

DRITTER TEIL: Vollzugs- und Schlussbestimmungen

1. Vollzug der normativen Bestimmungen

Art. 52 Kontrolle der Vertragseinhaltung

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

² Die dem betrieblichen Geltungsbereich dieses GAV unterstehenden Arbeitgeber haben die in Artikel 52 Abs. 1 erwähnten Unterlagen nach Massgabe des Gesetzes, mindestens jedoch während fünf Jahren aufzubewahren.

Art. 53 GAV-Verstösse der Arbeitgeber

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

² Die Paritätische Kommission ist berechtigt:

- a) eine Verwarnung auszusprechen;
- b) eine Konventionalstrafe bis zu CHF 50'000.-- bei Verletzung der nicht geldwerten Bestimmungen zu verhängen; in Fällen vorenthaltener geldwerter Ansprüche darf die Konventionalstrafe bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen;
- c) die Kontroll- und Verfahrenskosten dem fehlbaren Arbeitgeber aufzuerlegen.
- d) im Einzelfall zu beschliessen, dass Arbeitnehmende, denen aufgrund einer abgeschlossenen Lohnbuchkontrolle noch Ansprüche gegen ihren Arbeitgeber zustehen, über ihre jeweiligen Ansprüche informiert werden.

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

- a) Höhe der vom Arbeitgeber seinen Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
- b) Verletzung von nicht geldwerten Bestimmungen;
- c) einmalige oder mehrmalige Verletzung (inkl. Rückfall) sowie Schwere der Verletzung;
- d) Grösse des Betriebs;

- e) Umstand, ob der fehlbare Arbeitgeber, der in Verzug gesetzt ist, seinen Verpflichtungen bereits ganz oder teilweise nachgekommen ist.

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

Die Kontrollkosten bemessen sich wie folgt:

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

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

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. 54 Paritätische Kommission

¹ Zur Sicherung des Vollzugs dieses GAV bestellen die Vertragsparteien eine Paritätische Kommission.

² Die Paritätische Kommission hat insbesondere die Aufgabe

- a) die 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 Beweissmassnahmen anzuordnen. Sie kann daher alle notwendigen Unterlagen einverlangen oder durch von ihr Beauftragte überprüfen lassen.

Art. 55 Prozessführungsbefugnis der Paritätischen Kommission

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

Art. 56 Finanzierung von besonderen Aufgaben

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 Vollzugskostenbeiträge;
- b) und andere Einnahmen.

² Die Verwendung dieser Mittel dient:

- a) zum Vollzug des GAV;
- b) zur Förderung und Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung (näheres ist im Reglement der Paritätischen Kommission über die Ausrichtung von Kurskosten- und Lohnausfallentschädigung festgehalten);
- c) für die Arbeitssicherheit;
- d) für den Gesundheitsschutz.

Art. 57 Vollzugskostenbeitrag

¹ Der Vollzugskostenbeitrag wird erhoben zur Deckung der Kosten für den Vollzug des GAV sowie zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.

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

³ Ein allfälliger Überschuss dieser Beiträge darf auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit dieses GAV nur für die Aus- und Weiterbildungsinstitutionen sowie für soziale Zwecke der unterstellten Beteiligten verwendet werden.

⁴ Vollzugskostenbeitrag für schweizerische Betriebe
Für Betriebe mit Sitz in der Schweiz gilt folgendes:

- a) Beiträge der Arbeitnehmer
Alle unterstellten Arbeitnehmer entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von 0.7% des Bruttolohnes. Aus technischen Vollzugsgründen wird der Betrag den Arbeitnehmern vom Lohn abgezogen und vom Arbeitgeber an die Inkassostelle der Paritätischen Kommission überwiesen. Auf Vorweisen des Ausweises für Berufsbeiträge werden diese Beiträge von den zuständigen Verbänden an die organisierten Arbeitnehmer zurückerstattet.
- b) Beiträge der Arbeitgeber
Die dem GAV unterstellten Arbeitgeber entrichten für die dem GAV unterstellten Arbeitnehmer ihrerseits einen Vollzugskostenbeitrag von 0.7% des Bruttolohnes. Dieser Beitrag sowie die von den Arbeitnehmern bezahlten Beiträge sind periodisch nach Vorliegen der endgültigen Prämienabrechnung der AHV der Inkassostelle der Paritätischen Kommission zu überweisen. Für Arbeitgeber der vertragsschliessenden Verbände sind die Arbeitgeberbeiträge im Mitgliederbeitrag inbegriffen.

⁵ Vollzugskostenbeitrag für Entsendebetriebe
Für Betriebe mit Sitz im Ausland, die Arbeitnehmer in die Schweiz entsenden, gilt folgendes:

- a) Beiträge der Arbeitnehmer
Die unterstellten Arbeitnehmer entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 2.50 pro Monat. Angebrochene Monate werden als volle Monate berechnet.
- b) Beiträge der Arbeitgeber
Die unterstellten Arbeitgeber entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von pauschal CHF 20.-- pro Einsatzmonat und von je CHF 10.-- pro Monat für jeden eingesetzten Arbeitnehmer. Angebrochene Monate werden als volle Monate berechnet.

⁶ Änderungsvorbehalt
Die Paritätische Kommission kann diese Beiträge im Einvernehmen mit den Vertragsparteien in Berücksichtigung der finanziellen Situation während der Vertragsdauer ändern.

Art. 58 Kautionspflicht

¹ Zur Sicherung der Vollzugskostenbeiträge gemäss Artikel 57 sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Paritätischen Kommission gemäss Artikel 52 ff. hat jeder Arbeitgeber mit Sitz im räumlichen Geltungsbereich sowie Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und ausserhalb des Kantons Basel-Stadt, zu Gunsten der Paritätischen Kommission eine Kautionspflicht in Schweizer Franken (CHF) oder den gleichwertigen Betrag in Euro gemäss nachfolgender Abstufung zu hinterlegen:

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

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

³ Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und ausserhalb des Kantons Basel-Stadt bzw. ausserhalb des in Artikel 1 umschriebenen räumlichen Geltungsbereichs, welche Arbeitnehmer für Arbeiten in den Branchen gemäss Artikel 2 Abs. 1 in den räumlichen Geltungsbereich gemäss Artikel 1 entsenden, haben der Paritätischen Kommission den Auftragswert jedes einzelnen Vertrages solange mittels Vorlage geeigneter Dokumente (z.B. verbindliches schriftliches Angebot, Auftragsbestätigung, Werkvertrag) nachzuweisen, bis der Auftragswert im betreffenden Kalenderjahr CHF 40'000.00 erreicht hat.

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

⁵ Hat der Arbeitgeber auf dem Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft gestützt auf einen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag bereits eine Kautions geleistet, wird diese an die Kautions gemäss vorliegendem GAV angerechnet, sofern diese Kautions durch eine ausdrückliche Begünstigung der PK dieses GAV erweitert wird. Ist die bereits geleistete Kautions geringer, als diejenige, welche gemäss Artikel 58 Abs. 1 zu hinterlegen wäre, ist die Differenz dazu zu hinterlegen. Der Beweis für eine bereits geleistete Kautions obliegt dem Arbeitgeber.

⁶ Die Kautions muss vor Beginn der Arbeitsaufnahme im räumlichen Geltungsbereich des GAV gestellt werden.

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

⁸ Als unwiderrufliche Garantie gilt eine Erklärung, welche Zahlungen bis zum Maximalbetrag der Garantie auf erste Aufforderung hin und unter Ausschluss jeglicher Einwendungen und Einreden gewährleistet.

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

¹⁰ Stellt die Paritätische Kommission fest, dass ein Arbeitgeber Vorschriften des GAV missachtet hat, für welche die Kautions gemäss Artikel 18 Abs. 1 als Sicherheit dient, teilt ihm die Paritätische Kommission die Höhe der an sie zu leistenden Zahlung mit entsprechender Begründung mit und setzt ihm eine Frist von 15 Tagen zur Stellungnahme. Nach Ablauf der Frist eröffnet die Paritätische Kommission dem Arbeitgeber ihren begründeten Entscheid und stellt Rechnung mit einer Zahlungsfrist von 15 Tagen. Bezahlte der Arbeitgeber nicht innert der Zahlungsfrist, ist die Paritätische Kommission berechtigt, die Kautions in Anspruch zu nehmen.

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

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

¹³ Die Kautions wird freigegeben, wenn:

1. der Arbeitgeber mit Sitz im Geltungsbereich des GAV seine Tätigkeit nachweislich definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt hat;
2. der Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und ausserhalb des Kantons Basel-Stadt bzw. ausserhalb des in Artikel 1 umschriebenen räumlichen Geltungsbereichs, welcher Arbeitnehmer für Arbeiten in den Branchen gemäss Artikel 2 Abs. 1 in den räumlichen Geltungsbereich gemäss Artikel 1 entsendete, sechs Monate nach Vollendung des Einsatzes folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt:
 - a) die Vollzugskostenbeiträge wurden ordnungsgemäss bezahlt und
 - b) sämtliche Kontrollverfahren sind abgeschlossen.

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

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

¹⁵ Die Paritätische Kommission kann die Verwaltung der Kautions teilweise oder vollständig an Dritte delegieren.

¹⁶Im Streitfall sind die ordentlichen Gerichte am Sitz der Paritätischen Kommission zuständig. Es kommt ausschliesslich materielles schweizerisches Recht zur Anwendung.

2. Schlussbestimmungen

Art. 59 Vertragsänderungen, Vertragsveröffentlichung

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.

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 Artikel 9 dem Schiedsgericht zur Entscheidung zu unterbreiten.

³ Die Vertragsparteien sind dafür besorgt, dass alle zu beachtenden Vertragsbestimmungen den dem Vertrag unterstellten Betrieben und deren unterstellten Arbeitnehmern zugeleitet werden.

Art. 60 Frühzeitiger Altersrücktritt (FAR)

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 unterstellten Firmen bindend.

Art. 61 Inkrafttreten und Vertragsdauer

¹ Der GAV tritt am 01.01.2023 in Kraft. Er ersetzt den Gesamtarbeitsvertrag für das Basler Ausbaugewerbe vom 01.04.2004.

² Der GAV wird auf 4 Jahre abgeschlossen und gilt bis zum 31.12.2026.

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 Erfolgt keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, so läuft der GAV jeweils 1 Jahr weiter.

VIERTER TEIL: Anhänge

Anhang 1: Branchenbestimmungen Malergewerbe

Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Malergewerbe

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

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.

Anhang 2: Branchenbestimmungen Glasergewerbe

Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Glasergewerbe

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

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 Dachdeckergerwerbe

Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Dachdeckergerwerbe

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

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 Naturstein- und Steinmetzgewerbe

Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Naturstein- und Steinmetzgewerbe

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

Art. 2 Anschlusspflicht an die Familienausgleichskasse Basler KMU

Die Anschlussvereinbarung zwischen der Familienausgleichskasse Basler KMU und dem Steinmetzverband Nordwestschweiz 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 Parkett- und Bodenlegergewerbe

Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Parkett- und Bodenlegergewerbe

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

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 Verband bodenbasel bildet einen integrierten Bestandteil der vorliegenden Branchenbestimmungen. Die Beitragspflicht gegenüber der Familienausgleichskasse Basler KMU ist für alle Vertragsfirmen in dieser Branche bindend.

Anhang 6: Berechnungsmodul Stundenlohn und Lohnzuschläge

Beispiel Stundenlohn:

Lohnkategorie B2 (Mindestlohn CHF 4'250.00 pro Monat)

Durchschnittliche Monatssollstunden gemäss Art. 31 Abs. 2 GAV: 183.33 Stunden

Grundlohn (CHF 4'250 : 183.33 Std.)	CHF 23.18
Ferienlohn (20 Tage) 8.33%*	CHF 1.93
Feiertagsentschädigung (9 Tage) 3.59%	CHF 0.83
Zusätzliche freie Tage (11 Tage) 4.42%	CHF 1.02
Zwischentotal	<u>CHF 26.96</u>
13. Monatslohn 8.33%	CHF 2.25
Bruttolohn	<u>CHF 29.21</u>

*25 Tage = 10.64%

Beispiel Lohnzuschlag:

Lohnkategorie B2 (Mindestlohn CHF 4'250.00 pro Monat)

Durchschnittliche Monatssollstunden gemäss Art. 31 Abs. 2 GAV: 183.33 Stunden

Grundlohn (CHF 4'250 : 183.33 Std.)	CHF 23.18
Anteil 13. Monatslohn 8.33%	CHF 1.93
Zwischentotal	<u>CHF 25.11</u>
Zuschlag 25%	<u>CHF 6.28</u>

Die Vertragsparteien

Basel, 29.04.2022

Bodenbasel

Patrick Businger
Präsident

Luigi Troiani
Geschäftsführer

Gewerkschaft UNIA

Vania Alleva
Präsidentin

Bruna Campanello
Sektorleiterin Gewerbe

Dachdeckermeisterverband Basel-Stadt

Andreas Meyer
Präsident

Luigi Troiani
Geschäftsführer

Gewerkschaft SYNA

Mandy Zeckra
Vize-Präsidentin

Claudia Stöckli
Leiterin Sektor Gewerbe

Glasermeisterverband Basel

Silvio Cimei
Präsident

Luigi Troiani
Geschäftsführer

Malermeisterverband Basel-Stadt

Roman Klauser
Delegierter

René Saner
Geschäftsführer

Steinmetzverband Nordwestschweiz

Felix Forrer
Co-Präsident

Stefan Mesmer
Co-Präsident