

Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für das Dach- und Wandgewerbe Baselland

vom 1. Januar 2004

abgeschlossen zwischen dem

Verband Dach und Wand Baselland, VDWBL

einerseits,

der

**Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV,
Region Nordwestschweiz**

sowie der

Gewerkschaft Bau und Industrie, GBI, Region Nordwestschweiz

andererseits.

Der Beschluss des Kantons Basel-Landschaft betreffend Anerkennung des Gesamtarbeitsvertrages für das Dach- und Wandgewerbe im Kanton Baselland, im Sinne von § 13 des Kinderzulagengesetzes, findet auch auf den vorliegenden GAV Anwendung. Dieser GAV wurde vom Kantonalen Einigungsamt Baselland eingesehen (siehe Seite 71).

Inhaltsverzeichnis

Präambel.....	5
A Geltungsbereich	7
Art. 1 Geltungsbereich	7
Art. 2 Vertragsfähigkeit	9
B Schuldrechtliche und indirekt schuldrechtliche Bestimmungen	11
Allgemeines, Kautionen, Konventionalstrafen	
Art. 3 Friedenspflicht / Einwirkungspflicht	11
Art. 4 Gemeinsame Durchführung	11
Art. 5 Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)	11
Art. 6 Ausgleichskasse (Sozialausgleichsleistungen)	12
Art. 7 Anschlussverträge	13
Art. 8 Vertragsloser Zustand	13
Art. 9 Berufsinteressen	13
Art. 10 Verhandlungen während der Vertragsdauer.....	14
Art. 11 Meinungsverschiedenheiten bei Lohnanpassungen.....	14
Art. 12 Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten über den GAV	15
Art. 13 Paritätische Kommission	15
Art. 14 Vertragliches Schiedsgericht	16
Art. 15 Entscheidungsbefugnis der Paritätischen Kommission	17
Art. 16 Vertragseinhaltung (Kontrollen).....	17
Art. 17 Konventionalstrafen.....	18
Art. 18 Verstöße der Vertragsparteien.....	19
Art. 19 Kautionen	19
Art. 20 Änderungen bestehenden Rechtes, Inkrafttreten und Dauer des GAV	20
Art. 21 Publikation von Vertragsänderungen, Vertragsergänzungen und Vertragserneuerungen	21
Art. 22 Vollzugskostenbeitrag	23
C Normative Bestimmungen	26
Löhne, Zuschläge	
Art. 23 Leistungslohn	26
Art. 24 Lohn- und Gehaltsabrechnung	26
Art. 25 Stunden- oder Monatslohn	27
Art. 26 Mindestlöhne	27
Art. 27 Lohnzuschläge bei Überstunden	28
Art. 28 Abend-, Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeiten, Vor- und Nachholzeit.....	28
Art. 29 13. Monatslohn (Jahresendzulage)	29

Art. 30 Zulagen bei auswärtiger Arbeit.....	29
Art. 31 Benützung eines privaten Fahrzeuges	29
Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, Absenzen, Weiterbildung	
Art. 32 Normalarbeitszeit pro Woche/Monat/Jahr	32
Art. 33 Vorholzeit	32
Art. 34 Überstunden.....	32
Art. 35 Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit.....	33
Art. 36 Unterbruch der täglichen Arbeit.....	33
Art. 37 Feriendauer.....	33
Art. 38 Lastenausgleich 5. und 6. Ferienwoche	34
Art. 39 Ferienkürzung	34
Art. 40 Ferienzeitpunkt und Zusammenhang	35
Art. 41 Ferienlohn	35
Art. 42 Feiertagsregelung	36
Art. 43 Feiertagsentschädigung	36
Art. 44 Absenzenregelung und -entschädigung	36
Art. 45 Weiterbildung	38
Sozial- und Sonderleistungen	
Art. 46 Kinder- und Ausbildungszulagen.....	40
Art. 47 Grundsatz.....	40
Art. 48 Verhinderung durch Krankheit.....	40
Art. 49 Verhinderung durch Unfall.....	42
Art. 50 Verhinderung durch Militär- (ohne Durchdiener), Zivil- und Zivilschutzdienst.....	42
Art. 51 Lohn bei Militärdienst (Regelung für Durchdiener)	43
Art. 52 Ausgleich über die Ausgleichskasse	43
Art. 53 Arbeitslosenversicherung / Kurzarbeit und Schlechtwetterentschädigung ...	44
Art. 54 Verhinderung durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten	44
Art. 55 Lohnfortzahlung beim Tod des Arbeitnehmenden.....	45
Art. 56 Lohnfortzahlung beim Tod des Arbeitgebenden.....	45
Kündigung	
Art. 57 Kündigungsform	47
Art. 58 Kündigung während der Probezeit (Art. 335b OR)	47
Art. 59 Kündigung nach der Probezeit (Art. 335c OR)	47
Art. 60 Kündigungsschutz (Art. 336 OR bis Art. 336b OR)	48
Art. 61 Kündigungsverbot für den Arbeitgebenden	49
Art. 62 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden (Art. 336d OR).....	49
Art. 63 Fristlose Entlassung (Art. 337 OR).....	50
Art. 64 Ungerechtfertigte Entlassung (Art. 337c OR)	50
Art. 65 Nichtantritt oder fristloses Verlassen der Arbeitsstelle (Art. 337d OR)	50
Art. 66 Gleitender Ruhestand	51
Unverzichtbarkeit	
Art. 67 Unverzichtbarkeit (Art. 341 OR)	51

Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis	
Art. 68 Schwarzarbeit.....	53
Art. 69 Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmenden.....	54
Art. 70 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung	54
Art. 71 Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen	54
Art. 72 Arbeitszeugnis.....	55
Art. 73 Sorgfalts- und Treuepflicht	55
Art. 74 Sorge zu Material und Werkzeug	55
Art. 75 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung	55
Art. 76 Herausgabepflicht	56
Art. 77 Befolgung von Anweisungen.....	56
Art. 78 Haftpflicht	56
Art. 79 Vertragsauflage und Aushändigung	56
D Anhänge.....	58
Anhang 1	
Protokollvereinbarung per 1. Januar 2004	59
Anhang 2	
Protokollvereinbarung betreffend Lehrlinge	61
Anhang 3	
Reglement der Paritätischen Kommission (PK)	62
Anhang 4	
Reglement Vollzugskostenbeiträge.....	66
Anhang 5	
Zusatzvereinbarung per 1. Januar 2004	68
Anhang 6	
Mindestbestimmungen für Verleihpersonal aus Arbeitsvermittlungs- und Personalverleihfirmen	70
Unterschriften der Vertragsparteien	72
Anhang 7	
Anschlussvertrag zum GAV	73

Präambel

Die Vertragsparteien sind der Überzeugung, die künftigen, dem Dach- und Wandgewerbe Baselland sich stellenden Aufgaben am besten dadurch lösen zu können, dass sie diese gemeinsam und getragen vom Gedanken einer echten Partnerschaft behandeln. Zu diesem Zweck und im Bestreben, eine Vollbeschäftigung im Gewerbebereich Dach und Wand zu erhalten sowie den Arbeitsfrieden zu wahren, verpflichten sie sich, sich gegenseitig nach Treu und Glauben zu unterstützen und die Interessen der Vertragspartner gebührend zu fördern. Sie sind bereit, von Fall zu Fall Fragen, die das Dach- und Wandgewerbe betreffen und die nach Meinung der Arbeitgeberschaft auf der einen oder der Arbeitnehmerschaft auf der andern Seite einer Abklärung bedürfen, zwischen den Vertragsparteien bzw. der von ihnen eingesetzten Paritätischen Kommission gemeinsam zu besprechen und sich um eine angemessene Lösung zu bemühen.

In diesem Sinne vereinbaren die Vertragsparteien im einzelnen was folgt:

Art. 1 Geltungsbereich
Art. 2 Vertragsfähigkeit

A Geltungsbereich

Art. 1 Geltungsbereich

1.1 Räumlich

1.1.1 Dieser Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt für das ganze Gebiet des Kantons Basel-Landschaft. Insbesondere gilt er für die Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände und die Anschlussvertragskontrahenten.

1.2 Betrieblich

1.2.1 Dieser GAV gilt für alle Betriebe und Betriebsteile, die Arbeiten des Dach- und Wandgewerbes ausführen oder ausführen lassen. Zum Dach- und Wandgewerbe gehören Betriebe, die an der Gebäudehülle tätig sind. Der Begriff Gebäudehülle schliesst ein:

- Geneigte Dächer und Unterdächer ab Sparrenlage;
- Flachdächer ab der statischen Unterkonstruktion und Wandabdichtungen in Zusammenhang mit dem Flachdach;
- Vorgehängte und hinterlüftete Fassadenbekleidungen und die damit zusammenhängenden Isolierungen. Namentlich eingeschlossen sind Materialien zur Fassadenbekleidung wie folgt:
 - Schiefer;
 - Faserzement;
 - Schindeln;
 - Blech (Aluminium-, Trapez- und Wellbleche);
 - Steinplatten;
 - Ziegel;
 - Keramikplatten;
 - Kunststoffplatten.

1.2.2 Werden in einem Dach- und Wandbetrieb gemäss Art. 1.2.1 GAV andere Arbeiten ausgeführt, die in den Branchenbereich des Bauhauptgewerbes gehören, so muss dieser Betrieb die Arbeitnehmenden des entsprechenden Betriebsteils dem Landesmantelvertrag des Bauhauptgewerbes unterstellen. Kann die Firma den Betriebsteil nicht klar aussondern, so muss sie ein Gesuch um Befreiung von der Unterstellung unter den Landesmantelvertrag an die zuständigen Paritätischen Kommissionen des Bauhauptgewerbes und des Dach- und Wandgewerbes richten. Eine Befreiung der Unterstellung unter den Landesmantelvertrag des Bauhauptgewerbes ist nur durch zustimmenden Beschluss dieser beiden Paritätischen Kommissionen möglich. Stellt die Firma kein Gesuch, so ist sie dem Landesmantelvertrag des Bauhauptgewerbes unterstellt.

1.2.3 In allen anderen Branchenbereichen gelten bezüglich Unterstellung unter den GAV folgende Regeln:

- a) Soweit der GAV mit einem anderen, nicht allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag in Konkurrenz steht, ist der vorliegende GAV anzuwenden.
- b) Soweit der GAV mit einem anderen, allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag in Konkurrenz steht, versuchen die Vertragsparteien der Gesamtarbeitsverträge, eine Regelung in Form einer Abgrenzungsvereinbarung abzuschliessen.

1.2.4 Beschäftigt ein dem GAV bzw. der AVE unterstellter Arbeitgebender Arbeitnehmende einer Arbeitsvermittlungs- oder Personalverleihfirma, so sind die nachfolgend aufgeführten Artikel anwendbar: Art. 26.2; Art. 27; Art. 28; Art 29; Art. 33; Art. 34; Art. 40.1, 40.2 und 40.3; Art. 44.1; Art. 45; Art. 46.1 und 46.2; Art. 50; Art. 53; Anhang 5 und Anhang 6.

1.2.5 Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmenden (SR 823.20, AS 2003 1370) sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung (EntsV, SR 823.201) gelten auch für Arbeitgebende mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des Kantons Baselland, sowie für ihre Arbeitnehmenden, sofern sie im Kanton Baselland Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen ist die Kontrollstelle des GAV für das Ausbaugewerbe im Kanton Basel-Landschaft zuständig.

1.3 Persönlich

1.3.1 Dieser GAV gilt für sämtliche Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden der in Art. 1.2.1 GAV aufgeführten Betriebe oder Betriebsteile.

1.3.2 Für Lehrlinge der Berufe des Dach- und Wandgewerbes gelten folgende Bestimmungen des GAV: Art. 22.4 (Vollzugskostenbeitrag), Art. 37.1 (Ferien), Art. 41 (Ferienlohn) und Art. 42 (Feiertage). Im Übrigen ist bezüglich Lehrlinge Anhang 2 zu beachten.

1.3.3 Nicht unterstellte Arbeitnehmende sind:

- a) Familienangehörige des Arbeitgebenden gemäss Art. 4 Abs. 1 ArG
- b) Poliere mit eidg. Diplom
- c) Geschäftsleiter sowie Mitarbeitende in leitender Funktion
- d) Das kaufmännische und das Verkaufspersonal

1.3.4 Für Teilzeitbeschäftigte im überwiegend handwerklichen Bereich ist der GAV ebenfalls massgebend.

1.3.5 Als kaufmännische Arbeiten gelten insbesondere administrative Arbeiten wie: Korrespondenz, Personaldienst, Offertwesen (Berechnung von Kostenvoranschlägen), Betriebsplanung, Verkauf und Verhandlungen mit Kunden.

1.3.6 Als technische Arbeiten gelten das Erstellen von Projekten und Plänen sowie das Offertwesen.

1.3.7 Eine weitere Aufgliederung der kaufmännischen und technischen Arbeiten ist Sache der Paritätischen Kommission.

1.4 Ausnahmen

1.4.1 Dieser GAV findet keine Anwendung auf branchenfremde Arbeitnehmende, die einem besonderen GAV unterstellt sind. Solche Arbeitnehmende sind der Paritätischen Kommission schriftlich zu melden. In Zweifelsfällen entscheidet die Paritätische Kommission. Durch schriftliche Mitteilung an die Paritätische Kommission können Arbeitgebende alle oder nur einzelne Bestimmungen dieses GAV auf die vorstehend erwähnten Arbeitnehmendenkategorien ausdehnen.

Art. 2 Vertragsfähigkeit

Als vertragsfähig gelten Arbeitgebende, welche nachstehende Mindestanforderungen nachweislich erfüllen:

2.1 Sitz (Betriebsstätte) und Steuerdomizil im Kanton Basel-Landschaft bzw. im räumlichen Geltungsbereich des GAV gemäss Art. 1.1.

2.2 Ausweis über die Berufstüchtigkeit:

a) persönlich: Meisterprüfung oder Nachweis einer mit Erfolg abgeschlossenen Berufslehre und einer mindestens zweijährigen Berufstätigkeit;

b) betrieblich: Verfügen über eine Betriebseinrichtung (Werkstatt), welche den einschlägigen Vorschriften des Arbeitsgesetzes und der SUVA entspricht.

2.3 Ausweis über die Solvenz (Betreibungsregisterauszug).

2.4 Ausweis über die Kontrollfähigkeit:

Buchführung, welche eine jederzeitige Überprüfung der Einhaltung der Gesamtarbeitsvertragsbestimmungen gestattet.

Für die Überprüfung der Vertragsfähigkeit der Anschlussvertragsfirmen ist die Paritätische Kommission zuständig.

- Art. 3 Friedenspflicht / Einwirkungspflicht
- Art. 4 Gemeinsame Durchführung
- Art. 5 Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)
- Art. 6 Ausgleichskasse (Sozialausgleichsleistungen)
- Art. 7 Anschlussverträge
- Art. 8 Vertragsloser Zustand
- Art. 9 Berufsinteressen
- Art. 10 Verhandlungen während der Vertragsdauer
- Art. 11 Meinungsverschiedenheiten bei Lohnanpassungen
- Art. 12 Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten über den GAV
- Art. 13 Paritätische Kommission
- Art. 14 Vertragliches Schiedsgericht
- Art. 15 Entscheidungsbefugnis der Paritätischen Kommission und des Vertraglichen Schiedsgerichtes
- Art. 16 Vertragseinhaltung (Kontrollen)
- Art. 17 Konventionalstrafen
- Art. 18 Verstöße der Vertragsparteien
- Art. 19 Kautionen
- Art. 20 Änderungen bestehenden Rechtes, Inkrafttreten und Dauer des GAV
- Art. 21 Publikation von Vertragsänderungen, Vertragsergänzungen und Vertragserneuerungen

B Schuldrechtliche und indirekt schuldrechtliche Bestimmungen

Art. 3 Friedenspflicht / Einwirkungspflicht

3.1 Für die einzelnen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden gilt die uneingeschränkte Friedenspflicht. Die Parteien garantieren sich insbesondere, dass ihre Mitglieder gegen die Mitglieder der anderen Partei alle kollektiven Störungen des Arbeitsverhältnisses unterlassen werden. Als solche Störungen gelten namentlich kollektive Arbeitsniederlegung, kollektive Kündigungen oder Massregelungen in Verbindung mit Sperre, Verrufserklärung, schwarze Listen, Boykott, kollektive Weigerung der Ausführung von ins Fach schlagenden Arbeiten ohne Arbeitsniederlegung.

3.2 Jede Vertragspartei verpflichtet sich, Störungen selber in keiner Weise anzuregen und in keiner Form zu unterstützen, vielmehr alle tunlichen Vorkehrungen zu treffen, damit sie unterbleiben. Tritt eine solche Störung trotzdem ein und wird sie nicht auf Verlangen der Gegenpartei sofort behoben, so soll diejenige Vertragspartei, die sich geschädigt fühlt, der Gegenpartei eine angemessene Frist zur Behebung der Störung setzen. Innert dieser Frist soll die Paritätische Kommission versuchen, die Störung zu beseitigen.

3.3 Die vertragsschliessenden Verbände verpflichten sich, auf ihre Mitglieder einzuwirken, die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages einzuhalten. Aus der sich zur Durchführung dieses GAV ergebenden Tätigkeit darf dem Arbeitnehmenden kein Nachteil erwachsen.

Art. 4 Gemeinsame Durchführung

Die vertragsschliessenden Parteien vereinbaren im Sinne von Art. 357b OR, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf Einhaltung dieses Vertrages gegenüber den beteiligten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zusteht. Sie werden bei der Geltendmachung durch die Paritätische Kommission und die von ihr bestellten Organe vertreten.

Art. 5 Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)

Die vertragsschliessenden Verbände vereinbaren, für diesen Gesamtarbeitsvertrag die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen.

Art. 6 Ausgleichskasse (Sozialausgleichsleistungen)

6.1 Für die Abwicklung der in den Art. 22, 37, 38, 44, 45.1, 46, 49.6, 51, 53, 54 und 55 GAV vorgeschriebenen Beiträge und Leistungen wird für alle Arbeitgebenden verbindlich die Unterstellung unter die GEFAK, Gewerblich-Industrielle Familienausgleichskasse Baselland, Altmarktstrasse 96, 4410 Liestal (nachstehend Ausgleichskasse genannt), vorgeschrieben.

6.2 Für die von den beteiligten Arbeitgebenden an die Ausgleichskasse zu leistenden Beiträge steht der Gesamtheit der vertragsschliessenden Verbände gemäss Art. 357b OR, Abs. 1, lit. b, der Anspruch auf Leistung an die Ausgleichskasse direkt zu. Die vertragsschliessenden Verbände ermächtigen und beauftragen die Ausgleichskasse mit der rechtlichen Geltendmachung dieser Ansprüche. Bei Eintreten eines vertragslosen Zustandes handelt die Ausgleichskasse in eigener Kompetenz, gegebenenfalls nach den speziell für diesen Fall von der Paritätischen Kommission aufgestellten Richtlinien.

6.3 Der Arbeitnehmende hat mit Ausnahme des Anspruchs auf die gesetzlichen Kinderzulagen keinen direkten Leistungsanspruch gegenüber der Ausgleichskasse. Er kann darum seine Ansprüche gegenüber seinem Arbeitgebenden jederzeit bei diesem direkt geltend machen. Die Ausgleichskasse ist nur zur Ausrichtung von Leistungen an einen Arbeitnehmenden verpflichtet, wenn der diesen Arbeitnehmenden beschäftigende Arbeitgebende die zur Deckung dieser Leistungen notwendigen Beiträge nachweislich an die Ausgleichskasse entrichtet hat.

6.4 Zur Sicherung der Beitragsansprüche der Ausgleichskasse und des direkten Ferien- und 13. Monatslohn-Anspruches der Arbeitnehmer haben alle Arbeitgebenden in Form eines unwiderruflichen Bank-Sperrkontos oder einer gleichwertigen Bankgarantie einen Betrag gemäss Art. 19.1 GAV sicherzustellen. Massgebend sind die Musterformulare der Paritätischen Kommission.

6.5 Für Mitglieder des vertragsschliessenden Arbeitgebendenverbandes übernimmt der Verband die Sicherstellung. Die Details werden in einer Protokollvereinbarung geregelt.

6.6 Für den Lastenausgleich gemäss Art. 38 GAV haben die Arbeitgebenden einen Beitrag in der Höhe von 1,0 Prozent der AHV-pflichtigen Gesamtlohnsumme zu entrichten. Dieser Lastenausgleichssatz ist für alle Arbeitgebenden verbindlich, ungeachtet der Altersstruktur und Entlohnungsart ihrer Belegschaft. Das Nähere regelt das Reglement über die Ferienausgleichsleistungen der Ausgleichskasse.

6.7 Arbeitgebenden, welche Arbeitnehmende mit Anspruch auf eine fünfte bzw. sechste Ferienwoche gemäss Art. 38 GAV beschäftigen, wird der entsprechende Lohnanteil zurück erstattet. Die Rückerstattung erfolgt Ende Jahr auf Antrag des Arbeitgebenden mittels eines ihm von der Ausgleichskasse dafür zugestellten Deklarationsformulars. Der Arbeitgebende hat in diesem Zusammenhang der Ausgleichskasse auf Verlangen die endgültige Prämienabrechnung der AHV auszuhändigen.

Art. 7 Anschlussverträge

7.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, durch Abschluss von Anschlussverträgen auch die dem vertragsschliessenden Arbeitgebendenverband nicht angehörenden, im Vertragsgebiet arbeitenden Unternehmungen des Dach- und Wandgewerbes diesem GAV zu unterstellen. Dabei ist Art. 2 GAV über die Vertragsfähigkeit gebührend zu beachten. Die Paritätische Kommission wird von den Vertragsparteien ausdrücklich ermächtigt, solche Anschlussverträge abzuschliessen.

7.2 Die Vertragsparteien stehen auf dem Boden der Koalitionsfreiheit. Durch den Abschluss eines Anschlussvertrages an den GAV (Seiten 72/73) wird die Koalitionsfreiheit (Freiheit der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem der vertragsschliessenden Verbände) nicht verletzt.

7.3 Die Arbeitgebenden sorgen dafür, dass sich die bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmenden in geeigneter Form auf den GAV verpflichten.

7.4 Es ist den Vertragsparteien ausdrücklich untersagt, im Vertragsgebiet mit einer anderen Organisation gleich oder anders lautende Gesamtarbeitsverträge für das Dach- und Wandgewerbe abzuschliessen. Im gegenseitigen Einverständnis der Vertragsparteien kann davon abgewichen werden.

Art. 8 Vertragsloser Zustand

Die Vertragsparteien vereinbaren, beim Eintreten eines vertragslosen Zustandes die auf diesem Vertrag beruhenden Sozialinstitutionen weiterzuführen.

Art. 9 Berufsinteressen

Die vertragsschliessenden Parteien setzen sich für die Förderung der gemeinsamen Berufsinteressen ein. Insbesondere wollen sie:

- a) fortschrittliche Arbeitsverhältnisse anstreben und das Ansehen des Berufsstandes heben;
- b) den Vertragsinhalt gemeinsam verwirklichen;
- c) die Zusammenarbeit der Vertragsunterstellten und der Vertragsparteien fördern und vertiefen;
- d) den Arbeitsfrieden gewährleisten;
- e) die Meinungsdivergenzen und Zielkonflikte im Sinne dieses GAV beilegen;
- f) die Aus- und Weiterbildung fördern und gestalten;
- g) sich für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz einsetzen;
- h) die soziale, berufliche, wirtschaftliche und umweltschonende Entwicklung der Branche fördern;
- i) sich für die Verbesserung der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit und den Erlass und die Durchführung von zeitgemässen Submissionsvorschriften der öffentlichen Hand einsetzen;
- k) die Schwarz- bzw. Schattenarbeit verhindern;
- l) über branchenbezogene Technologie-, Wirtschafts- und Berufsfragen den Gedanken- und Erfahrungsaustausch pflegen;
- m) jede Form von Arbeitsübertragungen, die mit berufs- und branchenschädigenden Auswüchsen verbunden sind, bekämpfen.

Art. 10 Verhandlungen während der Vertragsdauer

Allfällige Lohnanpassungen werden von den Vertragsparteien einmal pro Jahr auf den 1. Januar des folgenden Jahres in einer besonderen Vereinbarung gemeinsam geregelt. In zwingenden Fällen kann hiervon abgewichen werden. Dabei sind die jeweiligen wirtschaftlichen Möglichkeiten, die Arbeitsmarktlage, die Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise und neu anfallende Sozialleistungs-Kosten sowie weitere massgebende Faktoren zu berücksichtigen.

Art. 11 Meinungsverschiedenheiten bei Lohnanpassungen

11.1 Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten über allfällige Lohnanpassungen im Sinne von Art. 10 GAV können der Paritätischen Kommission unterbreitet werden. Dazu bedarf es eines schriftlichen und begründeten Antrages. Die Paritätische Kommission hat innert 30 Tagen nach ihrer Anrufung zusammenzutreten, die Differenzen ohne Verzug zu behandeln und tunlichst eine Einigung anzustreben.

11.2 Kommt eine Einigung nicht zustande, oder lehnt eine der Parteien den Vermittlungsvorschlag der Paritätischen Kommission ab, so kann der Streitfall innert 30 Tagen mit schriftlichem und begründetem Antrag an das Vertragliche Schiedsgericht gemäss Art. 14 GAV weitergezogen werden.

11.3 Während der ganzen Dauer der Schlichtungsverfahren ist jegliche Auseinandersetzung in den Medien zu unterlassen.

Art. 12 Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten über den GAV

12.1 Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien des GAV über die Anwendung und Interpretation von Fragen, welche im GAV oder in einer integrierenden Zusatzvereinbarung geregelt sind, können der Paritätischen Kommission unterbreitet werden. Dazu bedarf es eines schriftlichen und begründeten Antrages. Die Paritätische Kommission hat innert 30 Tagen nach ihrer Anrufung zusammenzutreten, die Differenzen ohne Verzug zu behandeln und tunlichst eine Einigung anzustreben.

12.2 Treten in einem Betrieb kollektive Streitigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten auf, ist die Angelegenheit ebenfalls der Paritätischen Kommission zur Schlichtung zu unterbreiten.

12.3 Kommt eine Einigung nicht zustande oder lehnt eine der Parteien den Vermittlungsvorschlag der Paritätischen Kommission ab, so kann der Streitfall innert 30 Tagen nach Feststellung des Scheiterns mit schriftlichem und begründetem Antrag an das Vertragliche Schiedsgericht gemäss Art. 14 GAV weitergezogen werden.

12.4 Der Entscheid des Schiedsgerichtes ist endgültig und, vorbehältlich der Nichtigkeitsbeschwerde, inappellabel. Das Schiedsgericht soll nur dann angerufen werden, wenn auf anderem Wege keine Einigung gefunden werden kann.

12.5 Während der ganzen Dauer der Schlichtungsverfahren ist jegliche Auseinandersetzung in den Medien zu unterlassen.

Art. 13 Paritätische Kommission

13.1 Zur Förderung der Zusammenarbeit und zur Sicherung der Durchführung dieses Vertrages bestellen die Vertragsparteien eine Paritätische Kommission. Sie setzt sich zusammen aus drei Vertretern des Verbandes Dach und Wand Baselland, zwei Vertretern der Gewerkschaft Industrie, Gewerbe und Dienstleistungen (SMUV) Region Nordwestschweiz sowie einem Vertreter der Gewerkschaft GBI, Sektion Nordwestschweiz.

13.2 Für die Behandlung von Kollektivstreitigkeiten gemäss Art. 11 und 12 GAV kann die Paritätische Kommission arbeitgeber- und arbeitnehmerseits auf je fünf Mitglieder erweitert werden.

13.3 Die Paritätische Kommission konstituiert sich selbst und erlässt für ihre Tätigkeit ein Geschäftsreglement. Beschlüsse kann die Paritätische Kommission nur mit Zweidrittelmehrheit fassen.

- 13.4 Die Paritätische Kommission hat insbesondere folgende Kompetenzen:
- a) Auslegung des Gesamtarbeitsvertrages;
 - b) Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebenden;
 - c) Entscheid über die Zulassung zum Anschlussvertrag (Überprüfung der Vertragsfähigkeit);
 - d) Anordnung von Kontrollen über die Vertragseinhaltung;
 - e) Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen des GAV, sowie die Beurteilung und Ahndung von Einzelverstössen gegen den GAV, Ausfällung und Inkasso von Konventionalstrafen;
 - f) Inkasso, Verwaltung und Verwendung der Vollzugskostenbeiträge;
 - g) Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
 - h) Erlass der in diesem GAV erwähnten Reglemente, soweit nicht die Ausgleichskasse hierfür zuständig ist;
 - i) Schlichtung von Kollektivstreitigkeiten;
 - k) Beurteilung über Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien bezüglich der Anwendung und Interpretation von Bestimmungen dieses GAV oder einem seiner integrierenden Anhänge;
 - l) Vertretung der Vertragsparteien gegenüber Dritten;
 - m) Ergreifen aller geeigneten Massnahmen und Rechtsmittel, um die Interessen der Vertragsgemeinschaft im Dach- und Wandgewerbe im Sinne einer konsequenten Durchsetzung des GAV zu wahren;

13.5 Die Paritätische Kommission entscheidet je nach dem Verschulden über die Kosten des Verfahrens.

13.6 Gegen die Entscheide der Paritätischen Kommission kann die betroffene Partei innert 10 Tagen den Rekurs an das Vertragliche Schiedsgericht ergreifen. Kann die Paritätische Kommission infolge Fehlens der Zweidrittelmehrheit keinen Beschluss fassen, so kann sie, bzw. die betroffene Partei, oder eine der GAV-Vertragsparteien innert 10 Tagen seit Feststellung, respektive Mitteilung dieser Tatsache das Vertragliche Schiedsgericht anrufen.

13.7 Für Kollektivstreitigkeiten gemäss Art. 11 und 12 GAV beträgt die Rekursfrist an das Vertragliche Schiedsgericht 30 Tage.

Art. 14 Vertragliches Schiedsgericht

14.1 Die Vertragsparteien bestellen als Vertragliches Schiedsgericht das staatliche Einigungsamt des Kantons Baselland, ergänzt durch je einen sachverständigen Parteivertreter.

14.2 Das Vertragliche Schiedsgericht hat folgende Kompetenzen:

- a) Beurteilung von Rekursen gegenüber Entscheiden der Paritätischen Kommission;

- b) Entscheid und Ahndung von Kollektiv-Streitigkeiten;
- c) Beurteilung von Streitfällen, sofern eine Beschlussfassung in der Paritätischen Kommission nicht zustande gekommen ist.

14.3 Das Vertragliche Schiedsgericht kann einen Kostenvorschuss erheben und entscheidet je nach dem Verschulden über die Kosten des Verfahrens.

Art. 15 Entscheidungsbefugnis der Paritätischen Kommission und des Vertraglichen Schiedsgerichtes

15.1 Die Entscheidungen der Paritätischen Kommission respektive des Vertraglichen Schiedsgerichtes sind endgültig und verbindlich.

15.2 Die Paritätische Kommission und das Vertragliche Schiedsgericht sind sowohl für den Hauptvertrag wie für alle Anschlussverträge zuständig.

15.3 Die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte für die Beurteilung individueller arbeitsvertraglicher Streitigkeiten bleibt vorbehalten, sofern der konkrete Streitfall von der Paritätischen Kommission behandelt wurde und unter deren Mitwirkung keine gütliche Einigung erzielt werden konnte. Die Paritätische Kommission hat sich so zu organisieren, dass sie in Streitfällen umgehend, in dringenden Fällen innert 10 Tagen seit Anrufung, Entscheidungen trifft.

Art. 16 Vertragseinhaltung (Kontrollen)

16.1 Bei den Arbeitgebenden sind durch das durch die Paritätische Kommission bestimmte Kontrollorgan der Vertragsparteien Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages durchzuführen. Die zu kontrollierenden Arbeitgebenden haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrolle massgebenden Unterlagen auf erste Aufforderung hin vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen, Arbeitsrapporte, Buchhaltung sowie Abrechnungsunterlagen von Temporärbeschäftigten, Subunternehmern usw.

16.2 Die Arbeitgebenden haben die in Absatz 1 erwähnten Unterlagen nach Massgabe des Gesetzes, mindestens jedoch während fünf Jahren aufzubewahren. Sobald dem Arbeitgebenden die Durchführung einer Kontrolle angekündigt worden ist, dürfen an die Arbeitnehmenden keine Nachzahlungen irgendwelcher Art mehr geleistet werden.

16.3 Ergeben die Kontrollen, dass die gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtungen verletzt worden sind, so werden die Kontroll- und Verfahrenskosten (für Aufwändungen seitens Beauftragte sowie seitens der Paritätischen Kommission) dem fehlbaren Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden vollumfänglich 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 den zu kontrollierenden Arbeitgebenden vereitelt wird, werden diesem in jedem Falle vollumfänglich in Rechnung gestellt.

16.4 Die vertragsschliessenden Verbände sind von den beteiligten Arbeitnehmenden in bezug auf die sich aus den Kontrollen ergebenden Forderungen zur Erhebung der Leistungsklage durch die Paritätische Kommission ermächtigt.

16.5 Die Einzahlungen sind, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides, auf das Bankkonto des Kontrollorganes zu leisten.

Art. 17 Konventionalstrafen

17.1 Die Paritätische Kommission kann Arbeitgebende und Arbeitnehmende, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen, die innert Monatsfrist seit Zustellung des Entscheides zu überweisen ist.

- a. Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgebende und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des GAV abgehalten werden.
- b. Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:
 1. Höhe der von Arbeitgebenden ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
 2. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes;
 3. Umstand, ob ein in Verzug gesetzter fehlbarer Arbeitgebender oder Arbeitnehmender seine Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllt hat;
 4. Einmalige oder mehrmalige sowie die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 5. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
 6. Grösse des Betriebes;
 7. Umstand, ob Arbeitnehmende ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgebenden von sich aus geltend gemacht haben;
 8. In Fällen vorenthaltener geldwerter Ansprüche, kann die Konventionalstrafe bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen,

ungeachtet allfälliger in der Zwischenzeit erfolgten Nachzahlungen an die Arbeitnehmenden.

- c. Bei Verletzung des Schwarzarbeitsverbotes gemäss Art. 68 GAV gelten pro Arbeitsstelle für den Arbeitgebenden bzw. Arbeitnehmenden eine maximale Konventionalstrafe von CHF 100'000.00 bzw. CHF 25'000.00.

17.2 Die Paritätische Kommission hat die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges zu verwenden.

17.3 Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Bankkonto des Kontrollorganes zu leisten.

Art. 18 Verstösse der Vertragsparteien

18.1 Bei kollektiven Vertragsverletzungen sowie bei Verletzungen der absoluten Friedenspflicht verfällt die fehlbare Vertragspartei in eine Konventionalstrafe, die im Einzelfall jedoch CHF 20'000.00 nicht überschreiten soll. Die fehlbare Partei ist ausserdem verpflichtet, für den durch die Vertragsverletzung entstandenen Schaden Ersatz zu leisten. Bei der Festsetzung der Konventionalstrafe ist in erster Linie die volkswirtschaftliche Auswirkung der Vertragsverletzung zu berücksichtigen.

18.2 Die Konventionalstrafe, der Schadenersatz und die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Urteils zu leisten.

Art. 19 Kautionen

19.1 Arbeitgebende, welche nicht dem vertragsschliessenden Arbeitgebendenverband angehören und sich durch einen Anschlussvertrag zum Gesamtarbeitsvertrag gemäss Art. 356b OR auf die Bestimmungen des Hauptvertrages verpflichten, haben eine Kautionssumme bei der Basellandschaftlichen Kantonalbank in folgender Höhe zu hinterlegen:

– Lohnsumme bis zu CHF 100'000.00	Kaution CHF 10'000.00
– ab CHF 100'000.00 bis CHF 250'000.00	Kaution CHF 20'000.00
– ab CHF 250'000.00 bis CHF 500'000.00	Kaution CHF 40'000.00
– ab CHF 500'000.00 bis CHF 1'000'000.00	Kaution CHF 80'000.00
– ab CHF 1'000'000.00	Kaution CHF 100'000.00

Als Nachweis sind der Paritätischen Kommission oder der von ihr bezeichneten Stelle die endgültigen Prämienabrechnungen der AHV vorzulegen. Erst mit Hinterlegung der entsprechenden Kautionsleistung treten die Anschlussverträge in Kraft und Wirksamkeit.

19.2 Sämtliche Kautionsleistungen müssen in bar, eine Bankgarantie der Basellandschaftlichen Kantonalbank (oder einer anderen von der Paritätischen Kommission bezeichneten Bank) oder in mündelsicheren Wertpapieren gestellt werden.

19.3 Die Kautionsleistungen dienen als Sicherheit für die Einhaltung des GAV, insbesondere aber auch als Sicherheit für die Beitragsleistungen an die Ausgleichskasse (Art. 6 GAV). Sie können nur mit Zustimmung aller Vertragsparteien oder auf Grund eines rechtskräftigen Entscheides der Paritätischen Kommission oder des Vertraglichen Schiedsgerichtes freigegeben werden.

19.4 Zur Abgeltung der Kosten der Vertragsparteien für die Anschlussverträge haben die sich anschliessenden Arbeitgebenden nebst der Kautionsleistung und den periodischen Vollzugs- und Kontrollkosten der Anschlussverträge einen einmaligen Beitrag von CHF 300.00 zuzüglich CHF 50.00 pro Arbeitnehmenden, höchstens aber CHF 1'000.00, an die Paritätische Kommission zu entrichten.

Art. 20 Änderungen bestehenden Rechtes, Inkrafttreten und Dauer des GAV

20.1 Der GAV tritt am 1. Januar 2004 in Kraft. Er wird bis zum 31. Dezember 2007 fest vereinbart und ersetzt den GAV vom 1. Januar 1999 inklusive aller bisherigen Zusatzprotokolle und Zusatzvereinbarungen. Ab 1. Januar 2004 ist ausschliesslich die vorliegende neue Textfassung massgebend.

20.2 Sofern dieser Vertrag nicht sechs Monate vor seinem Ablauf von einer der beteiligten Parteien durch eingeschriebenen Brief gekündigt wird, gilt er jeweils um ein weiteres Jahr als verlängert.

20.3 Verbands- und Anschlussvertragsfirmen sind für die volle Vertragsdauer auf den Gesamtarbeitsvertrag verpflichtet.

20.4 Bei Vertragserneuerungen gilt der erneuerte Vertrag für alle bis zu diesem Zeitpunkt auf den GAV verpflichteten Arbeitgebenden (Mitglieder des vertrags-schliessenden Arbeitgebendenverbandes, Anschlussvertragsfirmen), sofern sie nicht innert zehn Tagen seit der Kenntnissgabe über die Vertragserneuerung (siehe Art. 21 GAV) der Paritätischen Kommission, bzw. dem KIGA Baselland, mit eingeschriebenem Brief zur Kenntnis bringen, dass sie die Geltung des erneuerten Vertrages für ihre Firma ablehnen. In diesem Fall wird vom Kontrollorgan des GAV eine Schlusskontrolle (Art. 16 GAV) durchgeführt.

Art. 21 Publikation von Vertragsänderungen, Vertragsergänzungen und Vertragserneuerungen

21.1 Vertragsänderungen, Vertragsergänzungen oder Vertragserneuerungen werden den Vertragsfirmen entweder durch Zirkular oder Publikation im Amtsblatt des Kantons Basel-Landschaft zur verbindlichen Kenntnis gebracht.

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

Art. 22 Vollzugskostenbeitrag

Art. 22 Vollzugskostenbeitrag

22.1 Zur Deckung der Kosten im Vollzug dieses Vertrages und zur Erfüllung der weiteren Aufgaben des Parifonds nämlich

- Bezahlung von Kursgeldern für Aus- und Weiterbildung;
- Bezahlung von überbetrieblichen Kursen für Lehrlinge der Berufe des Dach- und Wandgewerbes;
- Bezahlung des Lohnausfalles bei Besuchen von bewilligten Kursen;
- Subvention von nicht gesetzlich vorgeschriebenen Hilfsmitteln zur Erhöhung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
- Subventionsbeiträge für soziale Härtefälle von Arbeitnehmenden

wird von allen diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmenden und Lehrlingen sowie den Arbeitgebenden ein Beitrag erhoben.

22.2 Der Beitrag für die Arbeitgebenden beträgt 0,7 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme der diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmenden. Arbeitgebende, welche einen Anschlussvertrag zum Gesamtarbeitsvertrag nach Art. 356b OR unterzeichnet haben, entrichten einen Solidaritätsbeitrag in der Höhe von CHF 500.00 plus zusätzlich 0,8 Prozent der AHV-pflichtigen Gesamtlohnsumme. Darin ist der Vollzugskostenbeitrag in der Höhe von 0,7 Prozent eingeschlossen. Der Arbeitgebende hat in diesem Zusammenhang der Ausgleichskasse (Art. 6 GAV) auf Verlangen die endgültige Prämienabrechnung der AHV auszuhändigen.

22.3 Der Beitrag der Arbeitnehmenden beträgt 0,7 Prozent des AHV-pflichtigen Lohnes. Der Beitrag wird bei jeder Lohn- bzw. Gehaltszahlung vom Arbeitgebenden in Abzug gebracht. Der Arbeitgebende haftet der Paritätischen Kommission respektive der Ausgleichskasse (Art. 6 GAV) für die ordnungsgemässe Einzahlung der Beiträge, ungeachtet der Art und Weise, wie die Beiträge von den Arbeitnehmenden erhoben werden. Für nicht oder nicht richtig abgezogene und/oder abgerechnete Vollzugskostenbeiträge haftet der Arbeitgebende.

22.4 Die Lehrlinge der Berufe des Dach- und Wandgewerbes entrichten einen Beitrag von CHF 5.- pro Monat.

22.5 Zwecks Erhebung der Beiträge hat jeder Arbeitgebende der Ausgleichskasse (Art. 6 GAV) am Ende des Kalenderjahres eine Liste aller im abgelaufenen Jahr dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden einzureichen mit Angabe von Name, Vorname, Funktion, Wohnort, Anstellungsdauer und Total der abgezogenen Beiträge.

22.6 Das Inkasso wird über die Ausgleichskasse (Art. 6 GAV), die Auszahlung von Subventionen über den Parifonds der Paritätischen Kommission abgewickelt.

22.7 Für die Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände gelten die Beiträge gemäss Art. 22.2 und 22.3 GAV als im Mitgliederbeitrag inbegriffen. In der praktischen Ausführung bedeutet dies: Von Arbeitgebenden, die Mitglied des vertragsschliessenden Arbeitgebendenverbandes sind, wird kein Vollzugskostenbeitrag erhoben. Aus technischen Vollzugsgründen werden die Vollzugskostenbeiträge allen Arbeitnehmenden vom Lohn abgezogen. Die einem vertragsschliessenden Arbeitnehmendenverband als Mitglieder angehörenden Arbeitnehmenden erhalten den von ihnen entrichteten Vollzugskostenbeitrag nach Vorweisen eines entsprechenden Beleges von dem vertragsschliessenden Arbeitnehmendenverband einmal jährlich zurück erstattet.

22.8 Die Paritätische Kommission kann - in Berücksichtigung ihrer finanziellen Situation - die Höhe der Vollzugskostenbeiträge gemäss Art. 22.2 und 22.3 GAV sowie die Höhe der Rückerstattung gemäss Art. 22.7 GAV im Einvernehmen mit den Vertragsparteien während der Vertragsdauer ändern.

22.9 Die Paritätische Kommission erlässt ein Reglement über den Bezug des Vollzugskostenbeitrages (Anhang 4).

Löhne, Zuschläge

- Art. 23 Leistungslohn
- Art. 24 Lohn- und Gehaltsabrechnung
- Art. 25 Stunden- oder Monatslohn
- Art. 26 Mindestlöhne
- Art. 27 Lohnzuschläge bei Überstunden
- Art. 28 Abend-, Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeiten,
Vor- und Nachholzeit
- Art. 29 13. Monatslohn (Jahresendzulage)
- Art. 30 Zulagen bei auswärtiger Arbeit
- Art. 31 Benützung eines privaten Fahrzeuges

C Normative Bestimmungen

Art. 23 Leistungslohn

23.1 Der Arbeitgebende und der Arbeitnehmende vereinbaren den Lohn individuell nach dem Leistungsprinzip unter Beachtung der Mindestlöhne gemäss Anhang 5 zu diesem GAV. Generelle Lohnanpassungen sind vorbehalten. Diese werden in einer speziellen Lohnvereinbarung geregelt und sind ein integrierender Bestandteil dieses GAV.

Art. 24 Lohn- und Gehaltsabrechnung

24.1 Der Lohn wird monatlich auf der Basis von 42 Stunden pro Woche bzw. 182 Stunden pro Monat abgerechnet und ausbezahlt, unbesehen der flexiblen Arbeitszeit.

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

24.3 Dem Arbeitnehmenden ist monatlich eine nachvollziehbare, detaillierte, schriftliche Abrechnung zu übergeben. Diese bezeichnet den Lohn, die Zulagen und die monatlich geleisteten Stunden. Die kumulierten Stundensaldi sind spätestens jeweils per Mitte und Ende Jahr auszuweisen.

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

24.5 Dem Arbeitnehmenden können Gegenforderungen mit den Lohnforderungen nur verrechnet werden, soweit die Lohnforderungen pfändbar sind. Bestehen Ersatzforderungen des Arbeitgebenden für absichtlich durch den Arbeitnehmenden zugefügte Schäden, so können diese Forderungen unbeschränkt verrechnet werden.

24.6 Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebenden entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmenden nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebenden (Annahmeverzug).

24.7 Es ist dem Arbeitnehmenden untersagt, Lohnforderungen gegenüber dem Arbeitgebenden an Dritte abzutreten (Zessionsverbot).

Art. 25 Stunden- oder Monatslohn

25.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgebendem und Arbeitnehmendem als Stunden- oder Monatslohn vereinbart.

25.2 Der dem Monatslohn entsprechende Stundenlohn ergibt sich wie folgt:

$$\begin{array}{l} \text{Summe von 12 Monatslöhnen} \\ \text{eines Arbeitnehmenden} \\ \hline \text{durch gesamtarbeitsvertragliche oder einzel-} \\ \text{arbeitsvertragliche Arbeitszeit pro Woche x 52} \end{array} = \text{Stundenlohn}$$

25.3 Bei der 42-Stunden-Woche ergibt sich der Stundenlohn aus der Division des Monatslohnes durch 182.

Art. 26 Mindestlöhne

26.1 Die Vertragsparteien setzen die vertraglichen Mindestlöhne des GAV fest. Der Anspruch auf den GAV-Mindestlohn besteht ab dem 18. Altersjahr (Volljährigkeit).

26.2 Die Vertragsparteien beschliessen alljährlich gegen Jahresende über allfällige Anpassungen der Gehälter und Löhne, gemäss Art. 10 des GAV. Die Mindestlöhne werden jährlich im Anhang 5 festgelegt und bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAV.

26.3 Ausnahmen betreffend Mindestlöhne sind der Paritätischen Kommission zur Genehmigung zu unterbreiten.

26.4 Für Arbeitnehmende mit verminderter Leistungsfähigkeit können besondere schriftliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgebendem und Arbeitnehmendem getroffen werden. Solche Vereinbarungen sind der Paritätischen Kommission zur Genehmigung zu unterbreiten.

26.5 Mindestlohnkategorien:

- a) gelernte Fachleute im ersten Jahr nach der Lehrabschlussprüfung;
- b) gelernte Fachleute ab zweitem Jahr nach der Lehrabschlussprüfung;
- c) Angelernte;
- d) Angelernte im Fachbereich mit amtlichem Ausweis;
- e) Hilfsarbeiter im ersten Anstellungsjahr;
- f) Hilfsarbeiter ab zweitem Anstellungsjahr.

Art. 27 Lohnzuschläge bei Überstunden

27.1 Überstunden werden nur soweit entschädigt, als sie vom Arbeitgebenden oder dessen Stellvertreter angeordnet werden.

27.2 Als normale Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Jahresarbeitszeit gemäss Art. 32 GAV bzw. der Grenzen der Tagesarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz (06.00 bis 20.00 Uhr) geleistet werden. Normale Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer innerhalb von 5 Monaten, vom 31.12. an gerechnet, zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden mit einem Zuschlag von 25 Prozent auszuzahlen.

Art. 28 Abend-, Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeiten, Vor- und Nachholzeit

28.1 Samstagsarbeit, die als Vor- oder Nachholzeit angerechnet wird, bewirkt keinen Zuschlag.

28.2 Für die Abend-, Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden Zuschläge gemäss untenstehender Tabelle ausgerichtet:

	Zeit	Zuschlag
Sonn- und Feiertage	23.00–23.00	100 %
Samstagarbeit	06.00–12.00	25 %
Samstagarbeit	12.00–20.00	50 %
Abendarbeit	20.00–23.00	50 %
Nachtarbeit	23.00–06.00	50 %

28.3 Werden an Samstagen, am Abend, in der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen Überstunden geleistet, sind diese primär mit Zeitzuschlag innerhalb der folgenden 5 Monate zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, ist ein Lohnzuschlag gemäss vorstehender Tabelle auszuzahlen. Werden die Überstunden durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert, so ist ebenfalls ein Lohnzuschlag gemäss vorstehender Tabelle zu entrichten.

Art. 29 13. Monatslohn (Jahresendzulage)

29.1 Den im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmenden werden auf Jahresende 8,33% des im laufenden Kalenderjahr bezogenen Gesamt-Bruttolohnes zusätzlich vergütet. Den im Wochen- oder Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden wird auf Jahresende ein ganzer durchschnittlicher Monats-Bruttolohn zusätzlich ausbezahlt.

29.2 Hat ein Arbeitsverhältnis nicht ein volles Kalenderjahr gedauert, werden den im Stunden-, Wochen- oder Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden zusätzlich 8,33% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen Gesamt-Bruttolohnes vergütet.

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

29.4 Auf den 13. Monatslohn besteht kein Ferienanspruch.

Art. 30 Zulagen bei auswärtiger Arbeit

30.1 Grundsatz: Entstehen dem Arbeitnehmenden durch auswärtige Arbeit Kosten für Verpflegung und eine anständige Unterkunft, so werden diese Kosten vom Arbeitgebenden vergütet. Die von den Vertragsparteien geregelten Spesensätze sind im Rahmen einer Zusatzvereinbarung in Anhang 5 festgehalten.

30.2 In den Ergänzungsbestimmungen kann auswärtige Arbeit genauer definiert werden.

30.3 In den Ergänzungsbestimmungen können weitergehende Regelungen oder Pauschalregelungen vereinbart werden.

30.4 Heimreise: Bei länger dauernden auswärtigen Arbeiten ist der Arbeitnehmende berechtigt, über das Wochenende nach Hause zu fahren. Der Arbeitgebende trägt die Reisekosten. Die Reisezeit wird als Arbeitszeit vergütet.

Art. 31 Benützung eines privaten Fahrzeuges

31.1 Der Arbeitgebende und der Arbeitnehmende vereinbaren, ob der Arbeitnehmende für Geschäftsfahrten sein Privatfahrzeug benützt. Sie können auch vereinbaren, dass dieser im privaten Auto so viele andere Arbeitnehmende mitführt, wie ge-

mäss Fahrzeugausweis erlaubt ist. In diesem Fall hat der Arbeitnehmende Anspruch auf eine entsprechend höhere Entschädigung.

31.2 Bei Benützung eines dem Arbeitnehmenden gehörenden Motorfahrzeuges werden die Entschädigungen gemäss der Zusatzvereinbarung im Anhang 5 vergütet.

31.3 Die Entschädigungen nach Art. 31.2 GAV gelten als Zahlung im Sinne von Art. 327b Abs. 1 und 2 OR.

31.4 Der Arbeitnehmende bzw. der Halter des Fahrzeuges hat für das private Motorfahrzeug eine Haftpflichtversicherung mit unbeschränkter Deckung auf eigene Kosten abzuschliessen.

Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, Absenzen, Weiterbildung

Art. 32 Normalarbeitszeit pro Woche / Monat / Jahr

Art. 33 Vorholzeit

Art. 34 Überstunden

Art. 35 Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit

Art. 36 Unterbruch der täglichen Arbeit

Art. 37 Feriendauer

Art. 38 Lastenausgleich 5. und 6. Ferienwoche

Art. 39 Ferienkürzung

Art. 40 Ferienzeitpunkt und Zusammenhang

Art. 41 Ferienlohn

Art. 42 Feiertagsregelung

Art. 43 Feiertagsentschädigung

Art. 44 Absenzenregelung und -entschädigung

Art. 45 Weiterbildung

Art. 32 Normalarbeitszeit pro Woche/Monat/Jahr

32.1 Die Arbeitszeiteinteilung (Festlegung der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit) ist Sache des Arbeitgebenden. Die Festsetzung kann auch team- oder objektbezogen unterschiedlich erfolgen. Die Arbeitnehmenden werden rechtzeitig in die Entscheidungen miteinbezogen. Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes bleiben vorbehalten. Der Samstag ist in der Regel arbeitsfrei.

32.2 Die massgebliche Jahresarbeitszeit inkl. bezahlte Wegzeit beträgt 2'184 Stunden inkl. Ferien, Feiertage usw. (durchschnittlich 42 Stunden pro Woche bzw. 182 Stunden pro Monat). Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8,40 Stunden (8 Stunden und 24 Minuten) als Berechnungsgrundlage angewandt.

32.3 Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt maximal 50 Stunden.

32.4 Der Arbeitnehmende hat im Grundsatz Anspruch auf 12 gleich hohe Auszahlungen, basierend auf Art. 32.2 GAV.

32.5 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmende zur Verfügung des Arbeitgebenden zu halten hat. Der Weg vom Wohndomizil zum Betrieb und zurück gilt nicht als Arbeitszeit. Die darüber hinausgehende Wegzeit wird als Arbeitszeit angerechnet.

Art. 33 Vorholzeit

33.1 Arbeitgebende und Arbeitnehmende können betriebsweise vereinbaren, dass die Vorholzeit durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen wird. Die pro Kalenderjahr vorhersehbaren vorzuholenden Tage (Brückentage) sind schriftlich festzulegen. Der Zeitpunkt des Ausgleichs wird durch den Arbeitgebenden frühzeitig bekannt gegeben.

33.2 Leistet der Arbeitnehmende mehr als die vereinbarten Stunden, im Hinblick darauf, zu einem späteren Zeitpunkt diese wieder zu kompensieren, so liegt nicht Überstunden-, sondern Vorholzeit vor.

Art. 34 Überstunden

34.1 Bei Bedarf ist der Arbeitnehmende zur Leistung von Überstunden verpflichtet. Der Arbeitgebende verlangt solche Überstunden von einem Arbeitnehmenden nur, soweit sie von diesem nach Treu und Glauben geleistet werden können.

34.2 Überstundenarbeit liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmende mehr als die vertraglich vereinbarte Zeit gemäss Art. 32 GAV und der vereinbarten Vorholzeit gemäss Art. 33 GAV arbeitet, sofern er diese Arbeit im Interesse des Arbeitgebenden ausführt und die gesetzliche Höchst Arbeitszeit nicht überschritten wird.

Art. 35 Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit

35.1 Der Arbeitnehmende hat die ausgefallene Arbeitszeit nachzuholen, falls er die Arbeit

- selbstverschuldet zu spät antritt,
- unbegründet unterbricht,
- vorzeitig ohne stichhaltigen Grund verlässt.

35.2 Wird die Arbeitszeit nicht nachgeholt, so kann der Arbeitgebende einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.

Art. 36 Unterbruch der täglichen Arbeit

36.1 Es wird empfohlen, die Arbeitszeit durch eine unbezahlte Pause zu unterbrechen. Zeitpunkt und Dauer der Pause legt der Arbeitgebende einvernehmlich mit dem Arbeitnehmenden fest.

36.2 Für die Mittagsverpflegung wird die Arbeit während mindestens einer halben Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch zählt nicht als Arbeitszeit.

36.3 Für die Mitternachtsverpflegung wird die Arbeit während mindestens einer Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch gilt als Arbeitszeit.

Ferien und Feiertage

Art. 37 Feriendauer

37.1 Die Dauer der Ferien beträgt pro Kalenderjahr:

Kategorie	Anzahl Arbeitstage pro Jahr			
	2004	2005	2006	2007

Arbeitnehmende bis zurückgelegtem 20. Altersjahr	25	25	25	25
Arbeitnehmende bis und mit zurück- gelegtem 49. Altersjahr	20	21	21	22
Arbeitnehmende ab zurückgelegtem 50. Altersjahr	25	25	25	25
Arbeitnehmende ab zurückgelegtem 60. Altersjahr	30	30	30	30

Der Ferienanspruch bemisst sich ab jenem Kalenderjahr, in welchem das betreffende Altersjahr zurückgelegt wird.

37.2 Den im Stundenlohn Beschäftigten sind entsprechend folgende Prozentzuschläge auf den Grundlohn zu entrichten: 20 Tage = 8,33%; 21 Tage = 8,78%; 22 Tage = 9,24%; 25 Tage = 10,63%; 30 Tage = 13,04%. Bei Arbeitsverhältnissen im Monatslohn besteht der Anspruch pro rata temporis.

37.3 Beim Stundenlohnsystem ist die prozentuale Ferienentschädigung durch jeweilige Gutschrift auf dem Zahltagsbeleg oder mittels eines anderen, von der Paritätischen Kommission anerkannten Systems transparent zu gewährleisten. Die Paritätische Kommission kann Arbeitgebende, welche keine Gewähr für die ordnungsgemässe Ausrichtung der Ferienansprüche bieten, verpflichten, die gesamten Ferienansprüche der Arbeitnehmenden über die Ausgleichskasse (Art. 6 GAV) sicherstellen zu lassen.

Art. 38 Lastenausgleich 5. und 6. Ferienwoche

38.1 Zur Verhinderung der Diskriminierung von älteren Arbeitnehmenden (Nicht-Anstellung bzw. Entlassung), welche Anspruch auf eine fünfte und sechste Ferienwoche haben, findet ein Lastenausgleich über die Ausgleichskasse (Art. 6 GAV) statt. Das Nähere regelt das Reglement über die Ferien- und Durchdienerausgleichsleistungen.

Art. 39 Ferienkürzung

39.1 Ist der Arbeitnehmende durch sein Verschulden während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der

Arbeitgebende die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen.

39.2 Beträgt die Verhinderung aus bestimmten Gründen nicht mehr als ein Monat im Dienstjahr und ist sie durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmenden liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines politischen Amtes oder Jugendurlaub, ohne Verschulden des Arbeitnehmenden verursacht, so dürfen die Ferien vom Arbeitgebenden nicht gekürzt werden. Die Kürzung beträgt jedoch ab 2. Monat ein Zwölftel für jeden vollen Monat der Verhinderung.

Art. 40 Ferienzeitpunkt und Zusammenhang

40.1 Die Ferien sind im Laufe des Kalenderjahres zu beziehen. Ausnahmsweise können sie im folgenden Jahr gewährt werden. Wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen.

40.2 Der Arbeitgebende und der Arbeitnehmende vereinbaren den Zeitpunkt der Ferien anfangs des Jahres. Der Arbeitnehmende hat auf die Betriebsverhältnisse Rücksicht zu nehmen.

40.3 Werden Betriebsferien durchgeführt, so ist ein Teil des Ferienanspruchs während dieser Zeit einzuziehen.

40.4 Krankheits- und Unfalltage während der Ferien gelten nicht als bezogene Ferientage, sofern unter Beachtung von Art. 40.5 GAV ein Arztzeugnis vorliegt.

40.5 Bei einem Auslandsaufenthalt gilt die Regelung der Krankentaggeldversicherung. Es gilt entsprechend zu beachten, dass bei einem Auslandsaufenthalt das Arztzeugnis durch ein Spital auszustellen ist. Der Arbeitgebende informiert die Arbeitnehmenden über die entsprechenden Regelungen der Krankentaggeldversicherung.

Art. 41 Ferienlohn

41.1 Der Arbeitgebende hat dem Arbeitnehmenden für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.

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

41.3 Wird das Arbeitsverhältnis nach dem Eintrittsjahr aufgelöst und hat der Arbeitnehmende die Ferien auf sein Verlangen für das laufende Jahr bereits bezogen, so ist der Arbeitgebende berechtigt, die zuviel bezogenen Ferien vom letzten Lohn-guthaben des Arbeitnehmenden abzuziehen.

Art. 42 Feiertagsregelung

42.1 Der Arbeitnehmer hat an folgenden Feiertagen Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalles, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen: Neujahr; Karfreitag; Ostermon-tag; 1. Mai; Auffahrt; Pfingstmontag; 1. August (Bundesfeiertag); Weihnachten (25. Dezember); Stephanstag (26. Dezember).

Art. 43 Feiertagsentschädigung

43.1 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Arbeits-stunden zum normalen Lohn gemäss Art. 32 GAV. Für Arbeitnehmende im Monats-lohn ist die Feiertagsentschädigung im Monatslohn inbegriffen. Ein Lohnabzug erfolgt nicht.

43.2 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden vergütet und sind nicht als Ferientage anzurechnen.

43.3 Feiertage, die auf einen Sonntag oder einen arbeitsfreien Samstag fallen, können nicht nachbezogen werden. Dasselbe gilt für die Feiertage während Krank-heit, Unfall, Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst sowie unbezahltem Urlaub.

Art 44 Absenzenregelung und -entschädigung

44.1 Der Arbeitgebende leistet – sofern diese Absenzen nicht auf arbeitsfreie Ta-ge fallen – bei folgenden Ereignissen bezahlten Urlaub:

- a) 2 Tage bei Verheiratung;
- b) 1 Tag bei Geburt eines eigenen Kindes;
- c) 1 Tag bei Heirat eines eigenen Kindes, zur Teilnahme an der Trauung, sofern diese auf einen Arbeitstag fällt;
- d) 3 Tage beim Tod des Ehegatten, eines eigenen Kindes oder von Eltern;
- e) 3 Tage beim Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegersohn oder Schwiegertochter oder eines Geschwisters, sofern die Genannten mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft gelebt haben, im andern Fall 1 Tag;
- f) 1 Tag bei Rekrutierung;
- g) 1 Tag bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern dieser auf einen Arbeitstag fällt und kein Arbeitgebendenwechsel damit verbunden ist;

h) bis 3 Tage bei Unfall (für SUVA-Karenztage 80% des Tageslohnes).

44.2 Zur Sicherstellung und zum Ausgleich der Absenzenentschädigungen haben sich die Arbeitgebenden der Ausgleichskasse (Art. 6 GAV) anzuschliessen. Das Nähere regelt das Reglement der Ausgleichskasse.

Art. 45 Weiterbildung

45.1 Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden können grundsätzlich bis zu drei bezahlte Arbeitstage pro Jahr für Weiterbildungszwecke einsetzen. Diese Regelung gilt für den Besuch von beruflichen Kursen und Bildungsveranstaltungen, die von einer Vertragspartei durchgeführt werden. Die Paritätische Kommission kann auch über Ausnahmefälle befinden.

45.2 Der Arbeitnehmende, der von diesem Recht Gebrauch macht, hat den Termin rechtzeitig mit seinem Arbeitgebenden bzw. Vorgesetzten zu vereinbaren.

Sozial- und Sonderleistungen

- Art. 46 Kinder- und Ausbildungszulagen
- Art. 47 Lohn bei Verhinderung des Arbeitnehmenden, Grundsatz
- Art. 48 Verhinderung durch Krankheit
- Art. 49 Verhinderung durch Unfall
- Art. 50 Verhinderung durch Militär- (ohne Durchdiener), Zivil- und Zivilschutzdienst
- Art. 51 Lohn bei Militärdienst (Regelung für Durchdiener)
- Art. 52 Ausgleich über die Ausgleichskasse
- Art. 53 Arbeitslosenversicherung / Kurzarbeit und Schlechtwetterentschädigung
- Art. 54 Verhinderung durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes
- Art. 55 Lohnfortzahlung beim Tod des Arbeitnehmenden
- Art. 56 Lohnfortzahlung beim Tod des Arbeitgebenden

Art. 46 Kinder- und Ausbildungszulagen

46.1 Die Arbeitnehmenden erhalten zum Lohn eine Kinder- bzw. Ausbildungszulage. Die Anspruchsvoraussetzungen und die Höhe der Zulage richten sich mindestens nach den einschlägigen kantonalen Gesetzesvorschriften.

46.2 Massgebend ist die von der zuständigen Behörde des Kantons Baselland gemäss § 13 des Kinderzulagengesetzes anerkannte gesamtarbeitsvertragliche Regelung.

46.3 Zur Sicherstellung und zum Ausgleich der Kinder- und Ausbildungszulagen haben sich die Arbeitgebenden gemäss Ziffer 2 dieses Artikels der Ausgleichskasse (Art. 6 GAV) anzuschliessen. Der Arbeitgebende richtet dem Arbeitnehmenden die Zulage zusammen mit dem Lohn aus, kann aber den Ausgleich gegenüber der Ausgleichskasse geltend machen. Die vom Arbeitgebenden ausgerichteten Zulagen können mit den der Ausgleichskasse geschuldeten Beiträgen verrechnet werden. Das Nähere regelt das Reglement der Ausgleichskasse.

Lohn bei Verhinderung des Arbeitnehmenden

Art. 47 Grundsatz

47.1 Gemäss Art. 324a OR wird dem Arbeitnehmenden durch den Arbeitgebenden für eine beschränkte Zeit der Lohn entrichtet, wenn der Arbeitnehmende aus persönlichen Gründen und ohne Verschulden an der Erfüllung der Arbeitsleistung verhindert wird.

Art. 48 Verhinderung durch Krankheit

Versicherungspflicht

48.1 Der Arbeitgebende ist verpflichtet, die Arbeitnehmenden für ein Krankentagsgeld von 80 Prozent des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes (Grundlohn zuzüglich Ferien- und Feiertagsentschädigung sowie Anteil des 13. Monatslohnes) kollektiv und mit voller Deckung zu versichern. Der Arbeitgebende informiert den Arbeitnehmenden schriftlich über die Versicherungsbedingungen.

48.2 Die Versicherungsbedingungen haben vorzusehen, dass

- a) der Lohnausfall zufolge Erkrankung ab Beginn derselben zu 80 Prozent entschädigt wird. Dem Arbeitgebenden ist es jedoch ohne Einschränkung der Zahlungspflicht für 80 Prozent des Lohnes überlassen, die Versicherung mit einer Wartefrist von höchstens 30 Tagen abzuschliessen. Nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmenden kann der Arbeitgebende die Wartefrist auf maximal 90 Tage erhöhen.
- b) das Krankengeld während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinander folgenden Tagen gewährt wird;
- c) bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit das Krankentaggeld proportional auszurichten ist, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 50 Prozent beträgt;
- d) Neueintretenden die Versicherungsleistungen ohne Karenzzeit gewährt werden, sofern der Versicherungsnehmende beim Eintritt in die Kasse nicht krank ist;
- e) der Arbeitnehmende nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung, innert 90 Tagen in die Einzelversicherung übertreten kann, 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 Arbeitnehmender nicht schlechter gestellt wird, als im Fall einer Kollektivversicherung ohne Aufschub, das heisst, die Wartefrist darf höchstens einen Tag betragen.
- f) Für bestehende Vorbehalte muss die Versicherung mindestens Deckung nach Art. 324a OR garantieren.

Prämienzahlung

48.3 Als Grundlage für die Festlegung der Prämien gilt der AHV-pflichtige Lohn.

48.4 Es sind 80 Prozent des AHV-pflichtigen Lohnes versichert. Für die restlichen 20 Prozent kann der Arbeitnehmende eine persönliche Krankentaggeldzusatzversicherung abschliessen.

48.5 Die Prämien der Kollektivtaggeldversicherung (oft auch Krankentaggeld-Versicherung genannt) werden vom Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden je zur Hälfte getragen.

48.6 Schliesst der Arbeitgebende eine Kollektivtaggeldversicherung mit einem Leistungsaufschub ab, hat er dem Arbeitnehmenden den während der Aufschubzeit wegen Krankheit ausfallenden Lohn zu 80 Prozent selbst zu entrichten. Auch in diesem Fall kann der Arbeitgebende dem Arbeitnehmenden die Hälfte der Prämie belasten und zwar im Betrag, wie er für eine Deckung von 80 Prozent des zuletzt bezahlten Lohnes ab dem ersten Krankheitstag benötigt würde. Der Arbeitgebende hat den entsprechenden Prämienbedarf anhand der offiziellen Tariftabelle des Versicherers auszuweisen.

Art. 49 Verhinderung durch Unfall

49.1 Der Arbeitnehmende ist gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle versichert. Der Arbeitgebende ist bei Unfall gemäss Art. 324b OR von jeder Lohnzahlung befreit. Vorbehalten bleibt die Regelung für die Karenztage gemäss Art. 44.1 lit. h GAV.

49.2 Die Prämien für die Betriebs-Unfallversicherung trägt der Arbeitgebende, diejenige für die Nichtbetriebs-Unfallversicherung der versicherte Arbeitnehmende.

49.3 Die obligatorische Nichtbetriebs-Unfallversicherung endet mit dem Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufhört.

49.4 Bei Unfällen, deren Folgen die SUVA deckt, hat der Arbeitnehmende für den Tag des Unfalles und die darauf folgenden 2 Tage Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes.

49.5 Die Lohnzahlungen der einzelnen Arbeitgebenden werden über die Ausgleichskasse ausgeglichen.

49.6 Der Arbeitgebende richtet dem Arbeitnehmenden den Lohnanteil für die Karenztage gemäss Art. 44.1 lit. h GAV aus, kann aber von der Ausgleichskasse dessen Rückerstattung verlangen. Der vom Arbeitgebenden ausgerichtete Lohnanteil kann mit den der Ausgleichskasse geschuldeten Beiträgen verrechnet werden.

Art. 50 Verhinderung durch Militär- (ohne Durchdiener), Zivil- und Zivilschutzdienst

50.1 Bei Leistung von Schweizerischem Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst erhält der Arbeitnehmende vom Arbeitgebenden Lohn ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgt aufgrund der Soldmeldekarte.

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

während der Rekrutenschule als Rekrut oder Zivildienstabsolvent:

- | | | |
|----|-------------------------------------------------------|----------------|
| a) | für Ledige | 50% des Lohnes |
| b) | für Ledige mit Unterstützungspflicht und Verheiratete | 80% des Lohnes |

während anderen obligatorischen Dienstleistungen
bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr 100% des Lohnes

für die darüber hinausgehende Zeit:

- | | | |
|----|-------------------------------------------------------|----------------|
| c) | für Ledige | 50% des Lohnes |
| d) | für Ledige mit Unterstützungspflicht und Verheiratete | 80% des Lohnes |

50.3 Die Entschädigungen aus der Erwerbsersatzordnung fallen dem Arbeitgebenden zu, soweit sie die Lohnzahlungen während der Dienstzeit nicht übersteigen.

50.4 Für Aktivdienste bleiben besondere Vereinbarungen vorbehalten.

Art. 51 Lohn bei Militärdienst (Regelung für Durchdiener)

51.1 Bei Leistung von Schweizerischem Militärdienst als Durchdiener erhält der Arbeitnehmende vom Arbeitgebenden Lohn ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgt aufgrund der Soldmeldekarte.

- | | | |
|----|---------------------------------------------------------|----------------|
| a) | für Ledige | 80% des Lohnes |
| b) | für Ledige mit Unterstützungspflicht sowie Verheiratete | 80% des Lohnes |

51.2 Die Leistungen sind nur geschuldet, wenn der Arbeitnehmende vor der Dienstleistung während mindestens 6 Monaten bei einem von diesem GAV erfassten Arbeitgebenden beschäftigt war und auch nach der Dienstleistung noch während mindestens 6 Monaten diese Bedingung erfüllt. Sind diese Bedingungen nicht erfüllt, so richtet sich die Lohnfortzahlung nach Art. 324a und 324b OR.

51.3 Die Entschädigungen der Erwerbsersatzordnung fallen dem Arbeitgebenden zu, soweit diese die vorstehend festgesetzten Ansätze nicht übersteigen.

51.4 Für Aktivdienste bleiben besondere Vereinbarungen vorbehalten.

Art. 52 Ausgleich über die Ausgleichskasse

52.1 Die Lohnzahlungen der einzelnen Arbeitgebenden bei Verhinderung des Arbeitnehmenden durch Militärdienst werden nach Massgabe der Weisungen über die Ausgleichskasse (Art. 6 GAV) ausgeglichen.

Art. 53 Arbeitslosenversicherung / Kurzarbeit und Schlechtwetterentschädigung

a) Arbeitslosenversicherung

53.1 Die Arbeitnehmenden haben das Recht der freien Wahl der Auszahlungsstelle. Die Vertragsparteien empfehlen als Auszahlungsstelle für die Arbeitslosenversicherung die vertragsschliessenden Arbeitnehmendenverbände.

b) Kurzarbeit und Schlechtwetterentschädigung

53.2 Für die Auszahlung von Kurzarbeits- und Schlechtwetterentschädigung wird den Arbeitgebenden empfohlen, die Auszahlstelle der vertragsschliessenden Arbeitnehmendenverbände zu berücksichtigen.

Art. 54 Verhinderung durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes

54.1 Der Arbeitnehmende ist berechtigt, öffentliche Ämter auszuüben oder andere gesetzliche Pflichten zu übernehmen.

54.2 Bei Verhinderung des Arbeitnehmenden durch Erfüllung eines öffentlichen Amtes oder anderer gesetzlicher Pflichten legen die beiden Parteien die Höhe der Lohnzahlung fest. Sie berücksichtigen dabei eine dem Arbeitnehmenden aus Erfüllung seiner Pflicht zukommende Entschädigung. Können sich die Parteien nicht einigen, legt die Paritätische Kommission die Höhe der Lohnzahlung fest. Die Leistungen der einzelnen Arbeitgebenden für Entschädigungen durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes werden durch die Ausgleichskasse (Art. 6 GAV) ausgeglichen.

Art. 55 Lohnfortzahlung beim Tod des Arbeitnehmenden

55.1 Mit dem Tod des Arbeitnehmenden erlischt das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgebende gewährt eine Lohnfortzahlung.

55.2 Diese geht an:

- a) den überlebenden Ehegatten oder
- b) die minderjährigen Kinder oder
- c) bei Fehlen dieser Erben an andere Personen, denen gegenüber der Arbeitnehmende eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

55.3 Der Lohn ist für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für 2 weitere Monate, berechnet von dem auf den Todestag folgenden nächsten Monatsende an, zu entrichten.

55.4 Die Lohnfortzahlungen der einzelnen Arbeitgebenden werden über die Ausgleichskasse (Art. 6 GAV) ausgeglichen. Der Arbeitgebende richtet dem Arbeitnehmenden die Lohnfortzahlung gemäss Art. 55.3 GAV aus, kann aber von der Ausgleichskasse dessen Rückerstattung verlangen. Die vom Arbeitgebenden ausgerichtete Lohnfortzahlung kann mit den der Ausgleichskasse (Art. 6 GAV) geschuldeten Beiträgen verrechnet werden.

Art. 56 Lohnfortzahlung beim Tod des Arbeitgebenden

56.1 Mit dem Tod des Arbeitgebenden geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über; die Vorschriften von Art. 333 OR betreffend den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar.

56.2 Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebenden eingegangen worden, so erlischt es mit dessen Tod. Der Arbeitnehmende kann in diesem Falle angemessenen Ersatz für Schaden verlangen, der ihm infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst. Die Paritätische Kommission setzt den Schadenersatz für den Arbeitgebenden und den Arbeitnehmenden verbindlich fest.

Kündigung, Abgangsentschädigung

- Art. 57 Kündigungsform
- Art. 58 Kündigung während der Probezeit
- Art. 59 Kündigung nach der Probezeit
- Art. 60 Kündigungsschutz
- Art. 61 Kündigungsverbot für den Arbeitgebenden
- Art. 62 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden
- Art. 63 Fristlose Entlassung
- Art. 64 Ungerechtfertigte Entlassung
- Art. 65 Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle
- Art. 66 Gleitender Ruhestand
- Art. 67 Unverzichtbarkeit

Art. 57 Kündigungsform

57.1 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 (Art. 335b OR)

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 (Art. 335c OR)

59.1 Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

59.2 Diese Fristen dürfen durch schriftliche Abrede abgeändert, nicht aber unter einen Monat herabgesetzt werden.

59.3 Wird nach der Ausbildung das Anstellungsverhältnis ohne Unterbruch im gleichen Betrieb fortgesetzt, so wird für die Berechnung der Kündigungsfrist die Ausbildungszeit miteinbezogen.

Art. 60 Kündigungsschutz (Art. 336 OR bis Art. 336b OR)

60.1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, 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 Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

60.2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgebenden ist im weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

- a) weil der Arbeitnehmende einem Arbeitnehmendenverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
- b) während der Arbeitnehmende gewählter Arbeitnehmendenvertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgebende nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.

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

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

60.5 Ist die Kündigung nach Art. 336 Absatz 2 lit. c OR missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmenden für zwei Monate betragen.

60.6 Wer gestützt auf Art. 336 OR und 336a OR eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.

60.7 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 Arbeitgebenden

61.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgebende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst leistet, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
- b) während der Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen. Ab zehntem Dienstjahr gilt das Kündigungsverbot während der Arbeitnehmende Taggelderleistungen der obligatorischen Kranken- und Unfallversicherung (720 Tage) erhält, sofern der Arbeitnehmende wegen Krankheit oder Unfall zu 100 Prozent arbeitsunfähig ist;
- c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmenden;
- d) während der Arbeitnehmende mit Zustimmung des Arbeitgebenden an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

61.2 Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

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

Art. 62 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden (Art. 336d OR)

62.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktion er auszuüben vermag, oder der Arbeitgebende selbst, unter den in Art. 336c Absatz 1 lit. a OR angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmende dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

62.2 Art. 336c Absätze 2 und 3 OR sind entsprechend anwendbar.

Art. 63 Fristlose Entlassung (Art. 337 OR)

63.1 Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgebende wie der Arbeitnehmende 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 Arbeitnehmenden an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.

Art. 64 Ungerechtfertigte Entlassung (Art. 337c OR)

64.1 Entlässt der Arbeitgebende den Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmende muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

64.3 Der Richter kann den Arbeitgebenden verpflichten, dem Arbeitnehmenden eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt. Diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmenden für sechs Monate nicht übersteigen.

Art. 65 Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle (Art. 337d OR)

65.1 Tritt der Arbeitnehmende ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgebende Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

65.2 Ist dem Arbeitgebenden kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.

65.3 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. 66 Gleitender Ruhestand

66.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, während der Geltungsdauer dieses GAV über eine mögliche Lösung des gleitenden Ruhestandes zu diskutieren.

Art. 67 Unverzichtbarkeit (Art. 341 OR)

67.1 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung kann der Arbeitnehmende auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder aus Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages ergeben, nicht verzichten.

Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

- Art. 68 Verbot von Schwarzarbeit
- Art. 69 Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmenden
- Art. 70 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung
- Art. 71 Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen
- Art. 72 Arbeitszeugnis
- Art. 73 Sorgfalts- und Treuepflicht
- Art. 74 Sorge zu Material und Werkzeug
- Art. 75 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung
- Art. 76 Herausgabepflicht
- Art. 77 Befolgung von Anweisungen
- Art. 78 Haftpflicht
- Art. 79 Vertragsauflage und Aushändigung

Art. 68 Schwarzarbeit

68.1 Den Arbeitnehmenden ist jegliche Berufsarbeit für Dritte untersagt (Schwarzarbeit).

68.2 Es ist den Arbeitgebenden untersagt, Schwarzarbeit zu tolerieren, zu begünstigen oder das Material hierzu zu liefern.

68.3 Die Parteien ergreifen gemeinsam alle Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und wirken auf ihre Mitglieder im Sinne der Einhaltung des Schwarzarbeitsverbots mit allem Nachdruck ein.

68.4 Arbeitgebende und Arbeitnehmende melden der Paritätischen Kommission sämtliche ihnen bekannt werdenden Fälle von Schwarzarbeit. Die Meldung ist schriftlich unter Angabe der Personalien des Fehlbaren, Ort, Zeit und Umfang der ausgeführten Schwarzarbeit zu erstatten. Auf Meldungen, die keine konkreten Anhaltspunkte enthalten, ist nicht einzutreten.

68.5 Im Sinne von Art. 357b OR steht der Anspruch auf Einhaltung des Schwarzarbeitsverbots nicht nur dem einzelnen Arbeitgebenden, sondern auch der Gesamtheit der vertragsschliessenden Parteien zu, indem sich die Arbeitnehmenden diesen gegenüber direkt verpflichten, keine Schwarzarbeit auszuführen.

68.6 Bei Vorliegen besonderer rechtfertigender Umstände kann von einer Konventionalstrafe abgesehen werden, und die Paritätische Kommission kann dem Fehlbaren einen Verweis erteilen.

68.7 Durch die Konventionalstrafe werden allfällige Schadenersatzansprüche des Arbeitgebenden nicht berührt.

68.8 Leistet der Arbeitnehmende während den Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten, verfällt sein Anspruch auf Ferienlohn zugunsten der Paritätischen Kommission. Der Anspruch auf noch nicht bezogene Ferien fällt dahin. Bereits erhaltener Ferienlohn wird an den Arbeitgebenden zurückbezahlt.

68.9 Fehlbare Arbeitnehmende können fristlos entlassen werden.

Rechte und Pflichten des Arbeitgebenden

Art. 69 Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmenden

69.1 Der Arbeitgebende begegnet dem Arbeitnehmenden als Partner. Er achtet und schützt dessen Persönlichkeit.

69.2 Der Arbeitgebende erteilt klare Aufträge. Dabei berücksichtigt er Alter, Erfahrung, Ausbildung und Stellung des Arbeitnehmenden im Betrieb.

Art. 70 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

70.1 Der Arbeitgebende trifft alle notwendigen Massnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmenden (Art. 6 Abs. 1 ArG).

70.2 Der Arbeitgebende gestaltet den Arbeitsablauf zweckmässig, um Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung des Arbeitnehmenden zu verhindern. Der Arbeitgebende informiert den Arbeitnehmenden über die betriebliche wie bauplatzbedingte Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.

70.3 Der Arbeitgebende und der Arbeitnehmende wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zusammen.

70.4 Arbeitgebende gemäss Art. 1.2 GAV, welche nachweislich keine individuelle Lösung gemäss «EKAS-Richtlinie Nr. 6508 über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit» erarbeitet haben oder sich nachweislich keiner Modell- oder Betriebsgruppenlösung angeschlossen haben, sind verpflichtet, sich der von der EKAS anerkannten Branchenlösung des Dach- und Wandgewerbes anzuschliessen und die entsprechenden, durch die EKAS bestätigten Verpflichtungen zu erfüllen.

Art. 71 Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen

71.1 Der Arbeitgebende händigt dem Arbeitnehmenden rechtzeitig aus:

- a) das geeignete und sich in gutem Zustand befindende Werkzeug;
- b) das erforderliche Material;
- c) die notwendigen Unterlagen.

Das Werkzeug wird abgeschlossen gelagert. Darüber wird ein Inventar aufgenommen. Der Arbeitnehmende ist für fehlendes Werkzeug haftbar.

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

Art. 72 Arbeitszeugnis

72.1 Der Arbeitgebende muss auf Wunsch des Arbeitnehmenden diesem jederzeit ein Zeugnis aushändigen. Das Zeugnis spricht sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmenden aus.

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

Pflichten des Arbeitnehmenden

Art. 73 Sorgfalts- und Treuepflicht

73.1 Der Arbeitnehmende führt die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig aus. Er wahrt in guten Treuen die berechtigten Interessen seines Arbeitgebenden.

Art. 74 Sorge zu Material und Werkzeug

74.1 Der Arbeitnehmende bedient Maschinen, Werkzeuge und Fahrzeuge gemäss Instruktionen fachgerecht. Bei Fehlen von Instruktionen bemüht sich der Arbeitnehmende, diese einzuholen. Das ihm zur Verfügung gestellte Material behandelt er sorgfältig. Er geht damit sparsam um.

74.2 Allfällige Schäden meldet der Arbeitnehmende unverzüglich dem Arbeitgebenden.

Art. 75 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

75.1 Der Arbeitnehmende unterstützt den Arbeitgebenden in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.

75.2 Die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen wendet er richtig an.

75.3 Der Arbeitnehmende hat die Weisungen der SUVA und des Arbeitgebenden über die Unfallverhütung strikte zu befolgen. Bei Verletzung der gebotenen Sorgfalt wird der Arbeitnehmende gegebenenfalls schadenersatzpflichtig. Der Rückgriff auf den Arbeitnehmenden durch die SUVA bleibt nach den Bestimmungen des Unfallversicherungsgesetzes vorbehalten.

Art. 76 Herausgabepflicht

76.1 Nach Beendigung einer Arbeit gibt der Arbeitnehmende dem Arbeitgebenden die Arbeitsunterlagen, wie Pläne, Baubeschriebe usw. sofort zurück.

Art. 77 Befolgung von Anweisungen

77.1 Der Arbeitnehmende befolgt die Anweisungen seines Arbeitgebenden über die Ausführung der Arbeit in guten Treuen. Insbesondere

- a) erstellt er die vorgeschriebenen Arbeitsrapporte sorgfältig und liefert sie pünktlich ab;
- b) benimmt er sich gegenüber jedermann, mit dem er in Ausübung seines Berufes in Verkehr tritt, korrekt. Er unterlässt jede Handlung, die den Arbeitgebenden schädigen oder Anlass zu Reklamation geben könnte;
- c) unterlässt er das Rauchen und den Genuss alkoholischer Getränke während der Arbeitszeit, wenn dies vom Arbeitgebenden und vom Auftrag her verlangt wird;
- d) benachrichtigt er den Arbeitgebenden oder dessen Stellvertreter unverzüglich bei Arbeitsverhinderung;
- e) schenkt er der Ausbildung der ihm anvertrauten Lehrlinge besondere Aufmerksamkeit.

Art. 78 Haftpflicht

78.1 Der Arbeitnehmende haftet für den absichtlich oder fahrlässig verursachten Schaden. Dies nach Massgabe der von ihm zu fordernden Sorgfalt (Art. 321e OR).

78.2 Die Schadenersatzforderung ist spätestens 30 Tage nach Kenntnisnahme vom Schaden schriftlich geltend zu machen, ansonsten sie verwirkt.

Art. 79 Vertragsauflage und Aushändigung

79.1 Der vorliegende GAV ist im Betrieb des Arbeitgebenden an für den Arbeitnehmenden gut sichtbarer Stelle aufzulegen. Ferner haben ihn die unterzeichneten Arbeitnehmendenverbände einem jeden ihrer Mitglieder, die in den dem GAV unter-

stellten Betrieben beschäftigt sind, in einem Exemplar auszuhändigen. Wo Ergänzungsbestimmungen in Kraft stehen, sind diese ebenfalls aufzulegen und auszuhändigen.

D Anhänge

Anhang 1

Protokollvereinbarung per 1. Januar 2004

Anhang 2

Protokollvereinbarung betreffend Lehrlinge

Anhang 3

Reglement der Paritätischen Kommission (PK)

Anhang 4

Reglement Vollzugskostenbeiträge

Anhang 5

Zusatzvereinbarung per 1. Januar 2004

Anhang 6

Mindestbestimmungen für Verleihpersonal aus Arbeitsvermittlungs- und Personalverleihfirmen

Unterschriften der Vertragsparteien

Anhang 7

Anschlussvertrag zum GAV

Anhang 1

Protokollvereinbarung per 1. Januar 2004

zu dem auf den 1. Januar 2004 abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrag für das Dach- und Wandgewerbe im Kanton Baselland

Die Vertragsparteien schliessen hiermit folgende Protokollvereinbarung ab, welche integrierender Bestandteil des GAV für das Dach- und Wandgewerbe im Kanton Baselland ist.

Art. 1 Ausgleichskasse (Art. 6 GAV)

1.1 Die Ausgleichskasse besorgt im Auftrag der Paritätischen Kommission treuhänderisch das Inkasso für den Vollzugskostenbeitrag gemäss Art. 22 GAV. Sie leitet diese Beiträge, nach Abzug der Bezugs- und Verwaltungskosten, in periodischen Akonto-Zahlungen an die Paritätische Kommission weiter. Einzelheiten werden in einer gegenseitigen Vereinbarung zwischen der Ausgleichskasse und der Paritätischen Kommission geregelt.

1.2 Für die Abwicklung der übrigen Leistungen gemäss Art. 6 GAV handelt die Ausgleichskasse in eigener Kompetenz gemäss ihrem Kassenreglement. Sie erfasst die Verbands- und Anschlussvertragsfirmen und unterstellt diese mittels Kassenverfügung der entsprechenden Kassenabteilung. Sie hört vorgängig von wichtigen Entscheidungen den vertragsschliessenden Arbeitgebendenverband und gegebenenfalls die Paritätische Kommission an. Die Vertragsparteien sowie die am GAV beteiligten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden haben keinen Anspruch auf das Kassenvermögen.

1.3 Die notwendigen Mittel zur Ausrichtung dieser Leistungen, zur Deckung der Verwaltungskosten und eventueller weiterer Kosten oder Abgaben werden durch Arbeitgebendenbeiträge (bzw. bei der Beruflichen Vorsorge durch Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenbeiträge) erhoben, die von der Ausgleichskasse in einem Prozentsatz der massgebenden AHV-pflichtigen Lohnsumme festgesetzt werden.

1.4 Die Ausgleichskasse kann die Ausrichtung von Leistungen an die Arbeitnehmenden an ihr angeschlossene Arbeitgebende übertragen. Die Ausgleichskasse übernimmt in diesem Fall treuhänderisch die Kontrolle für die vertragskonforme Ausrichtung der Leistungen an die Arbeitnehmenden.

1.5 Eventuelle im Ausgleichsverfahren erzielte Einnahmenüberschüsse (inbegriffen nicht bezogene, verjährte Ansprüche von Arbeitnehmenden) der auf Kosten der Arbeitgebenden erbrachten Leistungen, gelangen in den Ausgleichsfonds der Ausgleichskasse. Diese verfügt darüber im Rahmen ihres Kassenreglementes.

Art. 2 Reglemente

Beim Erlass der einzelnen Reglemente sind die von den Verhandlungsdelegationen anlässlich der Vertragsverhandlungen aufgestellten Grundsätze und Richtlinien zu beachten.

Art. 3 Behandlung weiterer Fragen

Die Vertragsparteien erklären sich bereit, während der Vertragsdauer des GAV die Anrechnungsmöglichkeit von bereits vor der generellen Lohnanpassung gewährten individuellen Lohnanpassungen des Arbeitgebenden gemeinsam zu diskutieren und eine Lösung anzustreben, unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse und Möglichkeiten im Dach- und Wandgewerbe von Baselland.

Anhang 2

Protokollvereinbarung betreffend Lehrlinge

Die Vertragsparteien schliessen hiermit folgende Protokollvereinbarung ab:

1. Die Lehrverhältnisse werden gemäss Berufsbildungsgesetz durch den Lehrvertrag geordnet.
2. Der vertragsschliessende Arbeitgebendenverband verpflichtet sich schuldrechtlich gegenüber dem Arbeitnehmendenverband, jährlich Richtlinien zu Händen der Lehrmeister und des Kantonalen Amtes für Berufsbildung und Berufsberatung über folgende Gegenstände herauszugeben:
 - Lehrlingslöhne;
 - Zulagen;
 - Krankentaggeldversicherung.
3. Dem Lehrling ist es untersagt, während der Freizeit Berufsarbeiten für Dritte auszuführen (Schwarzarbeit).
4. Den Lehrmeistern wird empfohlen, ihre Lehrlinge nach erfolgreichem Lehrabschluss noch eine angemessene Zeit weiter zu beschäftigen.
5. Der vertragsschliessende Arbeitgebendenverband verpflichtet sich schuldrechtlich gegenüber dem Arbeitnehmendenverband, dass für die Lehrlinge der Vollzugskostenbeitrag gemäss Art. 22.4 GAV gesamthaft an die Paritätische Kommission entrichtet wird.

Dieser Anhang bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV.

Anhang 3

Reglement der Paritätischen Kommission (PK)

Art. 1 Ziele der Paritätischen Kommission

1.1 Die Gesamtarbeitsvertragsparteien des Basellandschaftlichen Dach- und Wandgewerbes (VDWBL, SMUV und GBI) errichten unter der Bezeichnung «Paritätische Kommission für das Dach- und Wandgewerbe Baselland» (PK) einen Verein im Sinne von Art. 60 ff. ZGB sowie Art. 357 Abs. 3 OR mit Sitz im Haus der Wirtschaft in Liestal.

1.2 Die PK will:

- a) die in Art. 9 des GAV genannten Aufgaben erfüllen;
- b) den Vollzug der Vollzugskostenbeiträge sicherstellen, d.h. Einzug, Vollzug, Verwaltung, Aufsicht der Vollzugskostenbeiträge.

Art. 2 Aufgaben

2.1 Die PK überwacht die Durchführung des GAV sowie das Einhalten der Anhänge und der Zusatzvereinbarungen. Die Aufgaben sind in Art. 13 des GAV umschrieben.

Art. 3 Parität / Organisation

3.1 Als Mitglied der PK können nur Vertreter der am GAV beteiligten Vertragsparteien gewählt werden. Die Wahl erfolgt durch die zuständigen Organe der unterzeichneten Verbände. Die Amtsdauer der PK-Mitglieder wird nach den jeweiligen Statuten der Vertragsparteien bestimmt.

3.2 Die Mitglieder delegieren je 3 Arbeitgebendenvertreter (Verband Dach und Wand Baselland, VDWBL) und 3 Arbeitnehmendenvertreter (2 Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV, 1 Gewerkschaft Bau und Industrie, GBI) in die PK.

3.3 Die Vertragsparteien sorgen für die dauernde und uneingeschränkte Funktionsfähigkeit der PK.

3.4 Bei Bedarf und in gegenseitigem Einvernehmen können weitere Delegierte der Vertragsparteien mit beratender Stimme zu den Sitzungen eingeladen werden.

3.5 Bei Bedarf können externe Fachberater beigezogen werden, die ausserhalb der Vertragsparteien stehen.

3.6 Die Paritätische Kommission ist die Mitgliederversammlung und konstituiert sich selbst. Das Präsidium der PK wechselt periodisch zwischen einem Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenvertreter.

3.7 Die PK wird einberufen, so oft es die Geschäfte erfordern, in der Regel mindestens zweimal im Jahr. Sie muss einberufen werden, wenn 3 Vertreter es verlangen. Die Einladungen sind jedem Vertreter, in der Regel 10 Tage vor der Sitzung, unter Angabe der Traktanden, schriftlich zuzustellen. In dringenden Fällen kann die sofortige Einberufung der PK erfolgen.

3.8 In dringenden Fällen können Massnahmen der gemeinsamen Durchführung vom Präsidenten in Verbindung mit einem Vertreter der anderen vertragsschliessenden Partei sofort verfügt werden, unter gleichzeitiger Einberufung einer PK-Sitzung.

3.9 Die PK ist beschlussfähig, wenn mindestens je 2 Vertreter der Arbeitgebenden- sowie der Arbeitnehmendenseite anwesend sind. Die Beschlüsse werden mit Zweidrittelmehrheit gefasst.

3.10 Über die Sitzungen der PK führt die Geschäftsstelle ein Protokoll.

3.11 Die Mitglieder, deren Vertreter, Berater und Beauftragte der Geschäftsstelle haben über alle Verhältnisse über Firmen und Personen, die ihnen durch die Tätigkeit in der PK zur Kenntnis gelangen, Stillschweigen zu bewahren.

Art. 4 Geschäftsführung

4.1 Die Geschäftsführung der PK wird der Wirtschaftskammer Baselland übertragen. Sie führt die Geschäftsstelle und bezeichnet den verantwortlichen Geschäftsführer. Bei entsprechendem Bedarf können der Direktor sowie der Rechtskonsulent der Wirtschaftskammer beigezogen werden. Die Geschäftsstelle besorgt alle anfallenden Geschäfte, die der Betrieb normalerweise mit sich bringt.

4.2 Die Einladungsfrist für PK-Sitzungen beträgt in der Regel 10 Tage.

4.3 Die Protokollführung besorgt die Geschäftsstelle. Diese Aufgabe kann einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter der Geschäftsstelle übertragen werden.

4.4 Zuschriften zuhanden der PK sind zu adressieren an die Paritätische Kommission für das Dach- und Wandgewerbe Baselland, Haus der Wirtschaft, Altmarktstrasse 96, 4410 Liestal.

4.5 Zuschriften, welche Geschäfte der PK betreffen und die an eine Vertragspartei eingereicht werden, sind von dieser unverzüglich an die Geschäftsstelle der PK zu senden.

Art. 5 Finanzierung

5.1 Sämtliche Kosten, die aus der PK-Tätigkeit entstehen, werden durch die Einnahmen der Vollzugskostenbeiträge gedeckt.

5.2 Die Geschäftsstelle der PK besorgt das Rechnungswesen. Für die jährliche Rechnungsabnahme ist die PK zuständig.

5.3 Die Spesenregelung für die PK-Mitglieder sowie für beigezogene Personen wird von der PK bestimmt.

Art. 6 Vertragsverletzungen

6.1 Bei Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages stützt sich die PK auf Art. 17 und 18 des GAV.

Art. 7 Schiedsgericht

7.1 Entscheide der PK können nach den Regeln von Art. 13.6 GAV an das Vertragliche Schiedsgericht weiter gezogen werden.

Art. 8 Verfügte Nachzahlungen

8.1 Die vertragsschliessenden Verbände sind als Solidargläubiger anspruchsberechtigt auf Nachzahlungen und Bussengelder, die von der zuständigen PK oder vom Vertraglichen Schiedsgericht verfügt worden sind.

8.2 Die PK bevollmächtigt die Geschäftsstelle der PK zum Inkasso. Diese ist für die ordnungsgemässe Weiterleitung der eingegangenen Zahlungen an die Anspruchsberechtigten verantwortlich.

Art. 9 Haftung

9.1 Der Verein haftet ausschliesslich mit dem Vereinsvermögen der PK.

Art. 10 Auflösung

10.1 Die vertragsschliessenden Verbände können den Verein «Paritätische Kommission» auflösen, wenn der GAV mehr als 12 Monate ausser Kraft ist.

10.2 Über die Verwendung des Vereinsvermögens entscheidet die Mitgliederversammlung. Bei Nichteinigung entscheidet das Schiedsgericht gemäss Art. 14 GAV endgültig.

Dieser Anhang bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV.

Anhang 4

Reglement Vollzugskostenbeiträge

Art. 1 Grundsatz

1.1 Dieses Reglement regelt das Inkasso und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge gemäss Art. 22 GAV.

Art. 2 Beitragsquittungen

2.1 Der Arbeitgebende händigt den vertragsunterstellten Arbeitnehmenden am Ende des Jahres oder bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Quittung aus über die vom Arbeitnehmenden geleisteten Beiträge während des Kalenderjahres.

2.2 Quittungsformulare können bei der PK-Geschäftsstelle bezogen werden. Es werden auch Computerquittungen akzeptiert, die vom Arbeitgebenden unterzeichnet sind.

Art. 3 Beitrags-Rückerstattung

3.1 Arbeitnehmende, die Mitglied einer vertragsschliessenden Arbeitnehmendenpartei sind, erhalten gegen Vorweisen der Quittung – unter Berücksichtigung von Art. 22.7 GAV – die abgezogenen Vollzugskostenbeiträge von dieser wieder zurück erstattet.

3.2 Solche Quittungen müssen bis Ende des darauf folgenden Jahres vorgewiesen werden. Spätere Vorweisungen bedürfen einer schriftlichen Begründung.

3.3 Die vertragsschliessenden Arbeitnehmendenparteien rechnen die von ihnen ausbezahlten Vollzugskostenbeiträge mit der Paritätischen Kommission respektive mit dem von dieser beauftragten Inkassoorgan ab.

Art. 4 Verwendung der Vollzugskostenbeiträge

4.1 Von den Bruttoeinnahmen der PK werden die Kosten der Geschäftsführung der PK sowie die Aufwändungen für den Vollzug des GAV bezahlt.

4.2 Die verbleibenden Mittel sind zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und für Massnahmen in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu verwenden.

4.3 Die Paritätische Kommission erstellt jährlich ein Budget.

Art. 5 Durchführungsorgane

5.1 Der Beitragseinzug erfolgt durch die Geschäftsstelle der PK respektive dem von der PK beauftragten Inkassoorgan (Art. 6 GAV).

5.2 Der PK werden in bezug auf die Vollzugskostenbeiträge unter anderem folgende Aufgaben übertragen:

- a) sie nimmt vom Revisionsbericht Kenntnis und genehmigt die Jahresrechnung;
- b) sie ordnet Arbeitgebendenkontrollen an.

5.3 Die PK wählt eine unabhängige Revisionsstelle. Ihr obliegen folgende Aufgaben:

- a) Kontrolle der Jahresrechnung;
- b) Überprüfung der korrekten Handhabung der Vollzugskostenbestimmungen;
- c) Erstellung eines Revisionsstellenberichtes zu Handen der PK.

Art. 6 Durchsetzung der Beitragspflicht

6.1 Die PK-Geschäftsstelle setzt in Zusammenarbeit mit dem von der PK beauftragten Inkassoorgan die Beitragspflicht gemäss Art. 22 GAV konsequent durch. Bei Schwierigkeiten, welche sich bei der Ausübung dieses Auftrages ergeben, entscheidet die PK aufgrund eines ihr von der PK-Geschäftsstelle zu unterbreitenden Antrages.

Art. 7 Schiedsgericht

7.1 Ergeben sich aus der Anwendung dieses Reglementes Differenzen, so sind diese der PK zum Entscheid zu unterbreiten.

Dieser Anhang bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV.

Anhang 5

Zusatzvereinbarung per 1. Januar 2004

Die Vertragsparteien des Gesamtarbeitsvertrages für das Dach- und Wandgewerbe Baselland schliessen hiermit folgende Zusatzvereinbarung ab:

Art. 1 Effektivlöhne

Die Effektivlöhne der dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden werden per 1. Januar 2004 generell um CHF 23.00 pro Monat bzw. CHF -.15 pro Stunde und Arbeitnehmenden erhöht.

Der schweizerische Landesindex der Konsumentenpreise gilt damit bis zu 102,9 Punkten (Stand Oktober 2003) als ausgeglichen.

Art. 2 Mindestlöhne

Die Mindestlöhne betragen neu ab 1. Januar 2004:

	pro Stunde	pro Monat
gelernte Fachleute im ersten Jahr nach der Lehrabschlussprüfung	CHF 22.50	CHF 4'100.00
gelernte Fachleute ab zweitem Jahr nach der Lehrabschlussprüfung	CHF 23.60	CHF 4'300.00
Angelernte	CHF 20.60	CHF 3'750.00
Angelernte im Fachbereich mit amtlichem Ausweis	CHF 21.70	CHF 3'950.00
Hilfsarbeiter im ersten Anstellungsjahr	CHF 18.70	CHF 3'400.00
Hilfsarbeiter ab zweitem Anstellungsjahr	CHF 19.80	CHF 3'600.00

Art. 3 Zulagen bei auswärtiger Arbeit (Art. 30 GAV)

Die Mittagzulage beträgt CHF 15.--.

Art. 4 Benützung des privaten Fahrzeuges (Art. 31 GAV)

Die Entschädigung des privaten Autos beträgt CHF -.60 pro Kilometer.

Art. 5 Inkrafttreten

Die vorliegende Vereinbarung bildet einen integrierenden Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages für das Dach- und Wandgewerbe im Kanton Baselland. Sie tritt auf den 1. Januar 2004 in Kraft.

Anhang 6

Mindestbestimmungen für Verleihpersonal aus Arbeitsvermittlungs- und Personalverleihfirmen

Art. 1 Grundsatz

1.1 Gestützt auf Art. 1.2.4 GAV und Anhang 5 erstellen hiermit die Vertragsparteien zu Handen der angeschlossenen Arbeitgebenden folgende Auflagen zur Berechnung des Mindeststundenlohnes.

Art. 2 Berechnung der Mindeststundensätze

2.1 Um die in Art. 1.2.4 aufgelisteten Mindeststandards zu erfüllen, sind auf den aktuellen Mindestlöhnen gemäss Art. 26 GAV und Anhang 5 (Zusatzvereinbarung zum GAV) sowie abgestützt auf die in Art. 32 GAV festgelegte Arbeitszeit folgende Prozentsätze aufzurechnen:

Für Ferien (Art. 37 GAV):

20 Tage = 8,33%; 21 Tage = 8,78%; 22 Tage = 9,24%; 25 Tage = 10,63%;
30 Tage = 13,04%.

Für Feiertage (Art. 42 GAV):

Pro Feiertag = 0,42%.

Für Absenzen (Art. 44 GAV):

Pro Absenztage = 0,42%.

Für den 13. Monatslohn (Art. 29 GAV):

8,33%.

Für normale Überstunden (Art. 27 GAV):

25% pro Stunde.

Für Sonn- und Feiertage (Art. 28 GAV):

100% pro Stunde.

2.2 Im weiteren weisen die Vertragsparteien darauf hin, dass ebenso die Art. 36.3 GAV (Unterbruch für Nachtverpflegung), Art. 48 GAV (Verhinderung durch Krankheit, Versicherungspflicht, Versicherungsbedingungen), Art. 50 GAV (Lohnzahlung Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst) zu respektieren sind.

Art. 3 Verpflichtung auf die AVE-Bestimmungen

3.1 Die Vertragsparteien empfehlen den Arbeitgebenden, die Temporär- und Arbeits- bzw. Personalverleihfirmen auf die Einhaltung dieser Bestimmungen schriftlich zu verpflichten.

Unterschriften der Vertragsparteien

- für den Gesamtarbeitsvertrag Baselland
- für die Protokollvereinbarung per 1. Januar 2004 (Anhang 1)
- für die Protokollvereinbarung betreffend Lehrlinge (Anhang 2)
- für das Reglement der Paritätischen Kommission (PK), (Anhang 3)
- für das Reglement Vollzugskostenbeiträge (Anhang 4)
- für die Zusatzvereinbarung per 1. Januar 2004 (Anhang 5)
- für die Mindestbestimmungen für Verleihpersonal aus Arbeitsvermittlungs- und Personalverleihfirmen (Anhang 6)

Liestal, Basel, Bern und Zürich, 1. Januar 2004

Die Vertragsparteien:

Für den Verband Dach und Wand Baselland

Der Präsident: Andreas Bergamini	Der Sekretär: Markus Meier
-------------------------------------	-------------------------------

Für die Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV

Der Präsident: Renzo Ambrosetti	Ein Mitglied der Geschäftsleitung: Rolf Frehner
------------------------------------	----------------------------------------------------

Für die Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV,
Region Nordwestschweiz

Der Regionalsekretär: Samuel Gauler	Der Gewerkschaftssekretär: Marco Trevisan
----------------------------------------	----------------------------------------------

Für die Gewerkschaft Bau und Industrie GBI

Der Präsident: Vasco Pedrina	Ein Zentralsekretär: Albert Germann
---------------------------------	----------------------------------------

Für die Gewerkschaft Bau und Industrie GBI,
Region Nordwestschweiz

Bernd Körner	Andreas Giger
--------------	---------------

Eingesehen: Kantonales Einigungsamt Baselland

Die Präsidentin: lic.iur. Franziska Preiswerk	Der Aktuar: Dr. Dieter Eglin
--------------------------------------------------	---------------------------------

Anhang 7

Anschlussvertrag zum GAV

(Vertragsunterzeichnung für nicht dem Verband Dach und Wand Baselland angeschlossene Arbeitgebende, gemäss Art. 7.1 und 7.2 GAV).

Die unterzeichnete Firma

Name: _____
Art des Unternehmens: _____
Sitz der Firma (Ort): _____
Strasse und Nummer: _____

bestätigt hiermit, ein Exemplar des vorstehenden Gesamtarbeitsvertrages, inklusive den eventuell seither erschienenen Nachträgen, erhalten zu haben und erklärt, diesen GAV in allen seinen Bestimmungen während der ganzen Vertragsdauer für sich als verbindlich zu anerkennen.

Die unterzeichnete Firma ist bei der Unterzeichnung des Anschlussvertrages auf die besondere Beachtung der folgenden GAV-Artikel hingewiesen worden: Ausgleichskasse (Art. 6), Vertragliches Schiedsgericht (Art. 14), Kautionsleistung (Art. 19), Vertragsdauer und Vertragserneuerung (Art. 20) Vollzugskostenbeiträge (Art. 22).

Über alle Differenzen, welche sich aus der Auslegung oder Anwendung dieses Anschlussvertrages ergeben und welche an direkten Verhandlungen zwischen den Parteien nicht bereinigt werden können, unterzieht sich die Firma dem Entscheid der Paritätischen Kommission für das Dach- und Wandgewerbe Baselland. Der Entscheid der Paritätischen Kommission kann innert zehn Tagen an **das Vertragliche Schiedsgericht (Art. 14 GAV), welches hiermit ausdrücklich unter Ausschluss des ordentlichen Rechtsweges als Schiedsgericht anerkannt wird**, weitergezogen werden. Dieses entscheidet endgültig.

Mit der Unterzeichnung des vorliegenden Anschlussvertrages wird keine Mitgliedschaft bei einem der vertragsschliessenden Verbände erworben (Koalitionsfreiheit).

Die unterzeichnete Firma hat im Jahr _____ gegenüber der AHV folgende
Jahreslohnsumme

Jahr _____	CHF _____
------------	-----------

(gemäss beiliegender Kopie der Schlussabrechnung der AHV) abgerechnet.

Ort und Datum:

Firmenstempel und rechtsgültige
Unterschrift:

_____	_____
-------	-------

Vertretungsberechtigte Person
bei Rückfragen:

Telefon-Nummer:

_____	_____
-------	-------

Dieser Anschlussvertrag (Seiten 72 und 73) des GAV für das Dach- und Wandge-
werbe vom 1. Januar 2004 wird dem Kantonalen Amt für Industrie, Gewerbe und Ar-
beit (KIGA) in Pratteln zuhanden des Kantonalen Einigungsamtes zur Kenntnis ge-
bracht.

Vertragsunterzeichnung für Nichtmitglieder des vertragsschliessenden Arbeitgebendenverbandes (Unterzeichnung des Anschlussvertrages)

Firmen, welche die Voraussetzungen der Vertragsfähigkeit gemäss Art. 2 GAV erfüllen, können sich durch Unterzeichnung eines so genannten Anschlussvertrages unterschriftlich auf den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag verpflichten. Mit der Unterzeichnung des Anschlussvertrages wird keine Mitgliedschaft bei einem der vertragsschliessenden Verbände erworben (Koalitionsfreiheit).

Die entsprechenden Unterlagen können bei folgenden Stellen bezogen werden:

- Paritätische Kommission für das Dach- und Wandgewerbe Baselland
Haus der Wirtschaft
Altmarktstrasse 96
CH-4410 Liestal
Telefon 061 / 927 64 35
Telefax 061 / 927 65 50
E-Mail wirtschaftskammer@kmu.org

- Kantonales Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA)
Bahnhofstrasse 32
CH-4133 Pratteln
Telefon 061 / 826 77 77
Telefax 061 / 826 77 88

Der Beschluss des Kantons Basel-Landschaft betreffend Anerkennung des Gesamtarbeitsvertrages für das Dach- und Wandgewerbe Baselland, im Sinne von § 13 des Kinderzulagengesetzes, findet auf den vorliegenden GAV Anwendung. Dieser GAV wurde vom kantonalen Einigungsamt Baselland eingesehen (s. Seite 71).

Adressen der GAV-Vertragsparteien

LOGO

Verband Dach und Wand Baselland
Haus der Wirtschaft
Altmarktstrasse 96
CH-4410 Liestal
Telefon 061 / 927 64 36
Telefax 061 / 927 65 50
E-Mail info@vdwbl.ch

LOGO

Gewerkschaft Industrie, Gewerbe und Dienstleistungen SMUV
Region Nordwestschweiz
Elisabethenstrasse 22
4051 Basel
Telefon 061 / 205 93 40
Telefax 061 / 205 93 50
E-Mail region.nordwestschweiz@smuv.ch

LOGO

Gewerkschaft Bau und Industrie GBI
Region Nordwestschweiz
Rebgasse 1
4058 Basel
Telefon 061 / 699 23 23
Telefax 061 / 699 23 99
E-Mail basel@gbi.ch