



Amt für Wirtschaft und Arbeit

▷ Einigungsamt

▶ **Gesamtarbeitsverträge**

Allgemeinverbindlicherklärung von Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für das Basler Ausbaugewerbe, abgeschlossen am 1. April 2004

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt hat, gestützt auf Art. 7 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen vom 28. September 1956¹, am 12. Juli 2005 folgenden Beschluss gefasst:

Gegenstand

§ 1. Die im Anhang wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für das Basler Ausbaugewerbe im Kanton Basel-Stadt vom 1. April 2004 werden allgemeinverbindlich erklärt.

Geltungsbereich

§ 2. Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für den ganzen Kanton Basel-Stadt.

² Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für alle Betriebe oder Betriebsteile auf dem Gebiet des Kantons Basel-Stadt, in folgenden Branchen:

a) Malerei:

- Auftragen von Anstrich-, Beschichtungs-, Strukturmaterialien sowie Aufziehen von Tapeten, Belägen und Gewebe aller Art. Verschönern und Erhalten von Bauten und Bauteilen, Einrichtungen und Gegenstände sowie Schützen gegen Witterungs- und andere Einflüsse

¹ SR 221.215.311.

b) Glaserei / technische Glaserei:

- Bearbeitung, Montage und Ersatz von Flachglasprodukten aller Art im Innen- und Aussenbereich
- Verglasung (Spiegelherstellung)
- Herstellung und Montage von Glas- und Kunststoffdächern

c) Dachdeckerei:

- Alle Arbeiten in der "Gebäudehülle". Der Begriff "Gebäudehülle" schliesst ein:
- geneigte Dächer, Unterdächer, Flachdächer und Fassadenbekleidungen (mit dazu gehörendem Unterbau und Wärmedämmung)

d) Naturstein- und Bildhauerarbeiten:

- Bearbeiten, Versetzen, Verlegen, Montieren, Lagern und Handeln mit Natursteinen jeglicher Art.
- Entwerfen und Gestalten von figürlichen und plastischen Bildhauerarbeiten im Bereich Grabmale und Skulpturen sowie Kunst am Bau.

e) Parqueterie, Linoleum- und Spezialbodenarbeiten:

- Verlegen von Bodenbelägen aus Kunststoff, Linoleum, Gummi und Teppich sowie Fertigparkett, Massivparkett und Laminat. Schleifen und Behandeln von Parkettböden sowie die Montage von Sockelleisten.

³ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für alle in den Betrieben nach Absatz 2 beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschliesslich Vorarbeiter, Lehrlinge und Attestlehrlinge. Ausgenommen sind

a) Meister

b) kaufmännisches Personal

c) Reinigungs- und Kantinenpersonal

d) Arbeitnehmende, die vorwiegend (mehr als 50% Arbeitspensum) eine Tätigkeit auf dem Gebiet der technischen Planung, Projektierung oder Kalkulation ausführen.

⁴ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer² sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung³ gelten auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des Kantons Basel-Stadt, sowie ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sofern sie im Kanton Basel-Stadt Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen ist die paritätische Kommission des GAV zuständig.

² SR 823.20.

³ EntsV, SR 823.201.

Auflagen

§ 3. Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Artikel 18 GAV) sind dem Amt für Wirtschaft und Arbeit Basel-Stadt jährlich die Abrechnung über die vergangene Geschäftsperiode sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Den Abrechnungen ist jeweils der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den von der Direktion für Arbeit des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco) aufgestellten Grundsätzen erfolgen und über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pender oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der AVE fallen. Das AWA Basel-Stadt kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Geltungsdauer

§ 4. Dieser Beschluss ist zu publizieren; er wird nach der Genehmigung durch den Bund und der anschliessenden Veröffentlichung im Kantonsblatt des Kantons Basel-Stadt am 1. Tag des auf diese Veröffentlichung folgenden Monats wirksam und gilt bis zum 31. März 2009.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt

Der Präsident

Der Vizestaatsschreiber

Dr. Ralph Lewin

Felix Drechsler

Vom Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement genehmigt am 15. August 2005

Anhang

Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für das Basler Ausbaugewerbe zwischen dem Malermeisterverband Basel-Stadt, dem Glasermeisterverband Basel, dem Dachdeckermeisterverband Basel-Stadt, dem Verband Schweiz. Bildhauer- und Steinmetzmeister, Sektion Basel und Umgebung, dem Verband Schweiz. Firmen für Linoleum- und Spezialbodenbeläge, Ortsgruppe Basel, Parkettbasel und dem Basler Natursteinverband einerseits sowie den Gewerkschaften Unia Nordwestschweiz und SYNA - die Gewerkschaft, Regionalsekretariat Basel andererseits

Vom 1. April 2004

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 5 **Zusammenarbeit und Friedenspflicht**

(...)

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

(...)

Art. 10 **Paritätische Kommission (PK)**

10.1 **Zusammensetzung und Beschlussfassung**

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

10.2 Die Paritätische Kommission hat insbesondere die Aufgabe

a) die Auslegung des GAV zu gewährleisten;

b) den Vollzug des GAV zu sichern;

(...)

d) Schlichtung von Kollektiv- und Einzelstreitigkeiten;

e) in allen ihr zur Beurteilung, Begutachtung und Schlichtung überwiesenen Streitigkeiten hat sie die notwendigen Beweismassnahmen anzuordnen. Sie kann daher alle notwendigen Unterlagen einverlangen oder durch von ihr Beauftragte überprüfen lassen.

(...)

Art. 12 **Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Kontrollkosten**

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

Art. 13 **GAV Verstösse der Arbeitgeber**

- 13.1 Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden von der Paritätischen Kommission zu den entsprechenden Nachzahlungen verpflichtet. Sie können ausserdem bei schwerwiegenden Verstössen zu einer Konventionalstrafe verurteilt werden. Diese liegt maximal in der Höhe der festgestellten Nachzahlung.
- 13.2 Im Falle eines festgestellten Verstosses von Schwarzarbeit gem. Art. 19.10 gilt pro Arbeitsstelle für den Arbeitgeber eine maximale Konventionalstrafe von CHF 50'000.--.

13.3 Die Paritätische Kommission ist berechtigt Konventionalstrafen geltend zu machen. Diese sind nach Zahlungseingang vom Kontrollorgan der Paritätischen Kommission zu überweisen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.

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

13.5 Als Zahlungsstelle gilt die Paritätische Kommission.

(...)

Art. 14 **GAV Verstösse der Arbeitnehmer**

14.1 Arbeitnehmer, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, können zu einer Konventionalstrafe von maximal CHF 5'000.-- verurteilt werden.

14.2 Im Falle eines festgestellten Verstosses von Schwarzarbeit gem. Art. 20.5 gilt pro Arbeitsstelle für den Arbeitnehmer eine maximale Konventionalstrafe von CHF 25'000.--.

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

14.4 Als Zahlungsstelle gilt die Paritätische Kommission.

(...)

Art. 18 **Vollzugskostenbeitrag**

18.1 Die unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlen einen Vollzugskostenbeitrag.

Beiträge der Arbeitnehmer

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

Beiträge der Arbeitgeber

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

(...)

- 18.4 Der Vollzugskostenbeitrag wird erhoben zur Deckung der Kosten für den Vollzug des GAV sowie zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.
- 18.5 Ein allfälliger Überschuss dieser Beiträge darf auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit dieses GAV nur für die Aus- und Weiterbildungsinstitutionen sowie für soziale Zwecke der unterstellten Beteiligten verwendet werden.

Art. 19 Pflichten des Arbeitgebers

(...)

19.2 Klare Weisungen

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

19.3 Gesundheitsvorsorge, Unfallverhütung

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

19.4 Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen

Der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmer rechtzeitig aus:

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

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

19.5 Arbeitszeugnis, Zwischenzeugnis

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

(...)

19.7 Verbot von Schwarzarbeit

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

19.8 **Diskriminierungsverbot**

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

19.9 **Gleichstellung**

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

Art. 20 **Pflichten des Arbeitnehmers**

(...)

20.3 **Meldepflicht**

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

20.4 **Gesundheitsvorsorge, Unfallverhütung**

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

20.5 **Verbot von Schwarzarbeit**

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

20.6 **Herausgabepflicht**

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

(...)

20.8 **Haftung des Arbeitnehmers**

(...) Er ist gemäss Art. 20.3 verpflichtet, einen solchen Schaden sofort zu melden. Die Schadenersatzforderung des Arbeitgebers ist spätestens 30 Tage nach Kenntnisnahme des Schadens geltend zu machen. (...)

(...)

Art. 21 **Arbeitszeit**

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

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

- 22.1 Die Festlegung des Ortes für den Arbeitsbeginn (Geschäftsdomizil oder Baustelle) ist Sache des Arbeitgebers. Der Weg ab Wohnort von und zum Arbeitsort (Geschäftsdomizil oder Baustelle) zählt unter Beachtung von Art. 22.2 und Art. 22.3 nicht als Arbeitszeit.
- 22.2 Die notwendige Reisezeit zur Baustelle ab und zum Wohnort des Arbeitnehmers gilt in dem Umfang als Arbeitszeit, als sie die Fahrzeit zwischen Wohnort und Geschäftsdomizil übersteigt.
- 22.3 Bei regelmässiger auswärtiger Arbeit gilt der Weg vom Wohnort des Arbeitnehmers zum Arbeitsort (z.B. Baustelle) im Umkreis von 10 km ab Geschäftsdomizil nicht als Arbeitszeit.

22.4 **Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit**

Der Arbeitnehmer hat die ausgefallene Arbeitszeit auf Verlangen des Arbeitgebers nachzuholen, falls er die Arbeit

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

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

22.6 **Znüni- und Mittagspause**

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

Art. 23 **Vorholzeit**

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

Art. 24 **Überstundenarbeit**

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

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

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

Art. 25 **Ferien, zusätzliche Freitage**

25.1 Die Dauer der Ferien beträgt

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

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

25.3 **Zusätzliche bezahlte freie Tage**

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

25.4 Massgebend für die Berechnung der Feriendauer ist die Anzahl der Altersjahre, die der Arbeitnehmer am 1. Januar des Kalenderjahres, in dem Ferien gewährt werden, zurückgelegt hat.

25.5 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, werden die Ferien sowie die zusätzlichen Freitage pro rata temporis gewährt, wobei nur die vollen Monate zählen. (...)

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

(...)

26.2 **Ferienzeitpunkt und Zusammenhang**

(...) einen Teil der Ferientage und der zusätzlichen bezahlten freien Tage zwecks Arbeitszeitverkürzung, höchstens aber fünf Tage, darf der Arbeitgeber für mögliche Betriebsferien zwischen Weihnachten und Neujahr einsetzen.

(...)

Art. 27 **Feiertage, Samstagsarbeit**

27.1 **Feiertage**

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

27.2 **Samstagsarbeit**

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

Art. 28 **Feiertagsentschädigung**

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

Art. 30 **Absenzenentschädigung**

30.1 Den Arbeitnehmern werden folgende Absenzen vergütet:

- a) bei Heirat des Arbeitnehmers 2 Tage
- b) bei Heirat eines Kindes des Arbeitnehmers,
zur Teilnahme an der Trauung..... 1 Tag
- c) bei Geburt eines Kindes des Arbeitnehmers 1 Tag
- d) bei Tod des Ehegattens, eines Kindes oder der Eltern 3 Tage
- e) bei Tod des Konkubinatspartners, des Lebenspartners,
der Grosseltern oder der Grosskinder 2 Tage
- f) bei Tod der Schwiegereltern, des Schwiegersohns oder
der Schwiegertochter 1 Tag
- g) bei Bekleidungs- oder Ausrüstungsinspektion 1 Tag
- h) bei Rekrutierung 3 Tage
- i) bei Vorprüfung zur Rekrutierung 1 Tag
- j) bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushaltes,
sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist und
jährlich höchstens einmal stattfindet..... 1 Tag

- k) zur Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder, für die eine gesetzliche Betreuungspflicht besteht und soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann und im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber.....bis 3 Tage

(...)

Art. 33 Leistungsprämien

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

Art. 34 Stunden-, Monatslohn

- 34.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Stunden- oder Monatslohn vereinbart.
- 34.2 Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt auf der Basis einer durchschnittlichen Monatsstundenzahl von 183.33 Stunden (jährliche Bruttosollarbeitszeit von 2'200 Stunden geteilt durch 12 Monate). D.h. Monatslohn geteilt durch 183.33 Stunden ergibt den Stundenlohn.
- 34.3 Jeder Arbeitnehmer erhält per 30. Juni eine halbjährliche Stundenabrechnung und per Ende Jahr eine Schlussabrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden sowie über den aktuellen Feriensaldo.
- 34.4 Bei Austritt des Arbeitnehmers während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis zum Austritt erstellt.
- 34.5 Bei einem allfälligen Stundenminus des Arbeitnehmers, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden. Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers (Annahmeverzug).

Art. 35 Mindestlöhne

(...)

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

(...)

- 35.4 Ausnahmen betreffend Mindestlöhne sind der Paritätischen Kommission zu unterbreiten.
- 35.5 Für Arbeitnehmer mit verminderter Leistungsfähigkeit können besondere Vereinbarungen getroffen werden. Diese besonderen Vereinbarungen sind der Paritätischen Kommission zur Genehmigung zu unterbreiten.
- 35.6 Arbeitnehmerkategorien:

Vorarbeiter, V:

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

Berufsfacharbeiter, A 4:

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

Berufsfacharbeiter, A 3:

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

Berufsfacharbeiter, A 2:

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

Berufsfacharbeiter, A 1:

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

Berufsarbeiter, B 4:

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

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

Berufsarbeiter, B 3:

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

Berufsarbeiter, B 2:

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

Berufsarbeiter, B 1:

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

Betriebsarbeiter, C:

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

Betriebsarbeiter, D:

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

Betriebsarbeiter, E:

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

Lehrling, L 4:

Auszubildender im vierten Lehrjahr.

Lehrling, L 3:

Auszubildender im dritten Lehrjahr.

Lehrling, L 2:

Auszubildender im zweiten Lehrjahr.

Lehrling, L 1:

Auszubildender im ersten Lehrjahr.

Berufslehre mit Attest, BA 2:

Auszubildender im zweiten Jahr der Berufslehre mit Attest.

Berufslehre mit Attest, BA 1:

Auszubildender im ersten Jahr der Berufslehre mit Attest.

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

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

Art. 36 **13. Monatslohn**

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

(...)

Art. 38 Ausgleich der Überstundenarbeit

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

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

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

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

¹⁾ davon mindestens 50% als Lohnzuschlag

²⁾ davon mindestens 25% als Lohnzuschlag

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

Art. 40 Auslagen für Verpflegung und Unterkunft

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

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

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

40.4 **Heimreise**

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

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

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

Art. 41 **Zulagen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges**

41.1 Benützt der Arbeitnehmer auf ausdrückliche Anweisung des Arbeitgebers für Geschäftsfahrten das Privatauto, so hat er Anspruch auf eine Entschädigung von CHF --.80/km.

41.2 Für die Benützung eines Motorrades werden folgende Entschädigungen vergütet:

- bis 125 cm³ Hubraum CHF --.30/km
- über 125 cm³ Hubraum CHF --.35/km

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

41.4 Soweit zumutbar, ist der Arbeitnehmer gehalten, so viele andere Arbeitnehmer im privaten Auto mitzuführen, als gemäss Fahrzeugausweis erlaubt ist. Gleiches gilt für die Mitführung von Material und Werkzeug im Rahmen der Bestimmungen des Strassenverkehrsgesetzes.

(...)

Art. 43 **Ausrichtung des Lohnes**

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

(...)

Art. 46 **Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht**

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

(...)

46.4 **Arztzeugnis**

Es obliegt dem Arbeitnehmer nachzuweisen, dass er ohne sein Verschulden und aus Gründen, die in seiner Person liegen, an der Arbeitsleistung verhindert ist. Ein ärztliches Zeugnis wird üblicherweise vom dritten Abwesenheitstag an verlangt. Es kann aber auch schon früher angefordert werden, insbesondere wenn eine Erwerbsausfallversicherung vom ersten Tag besteht, oder bei Verdacht auf Missbrauch.

46.5 **Vertrauensarzt**

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

Art. 47 **Versicherungsbedingungen**

47.1 Die Versicherungsbedingungen sehen vor:

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

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

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

47.2 Unterlässt es der Arbeitnehmer in der Einzelversicherung, sich gegen Krankheit zu versichern, und nimmt er den Krankenkassenbeitrag des Arbeitgebers entgegen, so gilt dieser Prämienanteil trotzdem als Ablösung der Ansprüche aus Artikel 324a OR, sofern der Arbeitgeber seine vertragliche Kontrollpflicht erfüllt hat.

47.3 Die Leistungen gemäss Art. 47.1 gelten als Lohnzahlungen.

47.4 Zur Regelung der Versicherungsansprüche für Arbeitnehmer, welche das 65. bzw. das 62. Altersjahr erreicht haben, setzt sich der Arbeitgeber mit seiner Versicherungsgesellschaft in Verbindung und orientiert den Arbeitnehmer entsprechend.

(...)

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

52.1 Bei Leistung von schweizerischem Militär-, Zivildienst und Zivilschutzdienst erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Lohn ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgt auf Grund der Soldmeldekarte.

52.2 Die Höhe der Lohnzahlungen beträgt unter Vorbehalt von Art. 324a und b OR
a) während der Rekrutenschule als Rekrut

- für Ledige ohne Unterstützungspflicht:..... 50%;
- für Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht:..... 80%.

b) während anderer obligatorischen Dienstleistungen

- bis zu einem Monat pro Kalenderjahr:..... 100%.

c) während Beförderungsdiensten und Kadernschulen für die ersten vier Wochen innerhalb 12 aufeinanderfolgenden Monaten

- für Ledige ohne Unterstützungspflicht:..... 100%;
- für Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht:..... 100%.

d) während Beförderungsdiensten und Kadernschulen ab fünfter Woche bis zum ordentlichen Dienstende

- für Ledige ohne Unterstützungspflicht:..... 50%;
- für Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht:..... 80%.

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

(...)

Art. 57 Kündigung allgemein

(...)

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

(...)

Art. 59 Kündigung nach der Probezeit

(...)

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

(...)

Art. 61 Kündigungsverbot für den Arbeitgeber

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

(...)

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

(...)

61.3 Taggeldleistungen und Invalidenrenten

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

(...)

Anhänge

Anhang 1

Branchenbestimmungen Malergewerbe

Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Malergewerbe

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

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

Art. 2 Spritzarbeiten

Für Spritzarbeiten auf einer Baustelle werden folgende Lohnzuschläge bezahlt:

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

Art. 3 Überkleider

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

(...)

Anhang 2

Branchenbestimmungen Glasergewerbe

Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Glasergewerbe

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

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

(...)

Anhang 3

Branchenbestimmungen Dachdeckergewerbe

Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Dachdeckergewerbe

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

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

Art. 2 Überkleider

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

Art. 3 Reinigungsmittel und Dachschuhe

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

Art.4 Holzkonservierungsarbeiten

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

(...)

Anhang 5

Branchenbestimmungen Bildhauer- und Steinmetzgewerbe

Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Bildhauer- und Steinmetzgewerbe

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

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

(...)

Anhang 6

Branchenbestimmungen Linoleum- und Spezialbodengewerbe

Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Linoleum- und Spezialbodengewerbe

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

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

Art. 3 Überkleider

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

(...)

Anhang 7

Branchenbestimmungen Parkettgewerbe

Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Parkettgewerbe

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

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

Art. 2 Überkleider

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

(...)

Anhang 8

Branchenbestimmungen Natursteingewerbe

Art. 1 Vertragliche Mindestlöhne im Natursteingewerbe

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

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

(...)