

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Plattenlegergewerbe in den Kantonen Basel-Stadt und Baselland

vom 18. Februar 2005

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 1. Juli 2004 für das Plattenlegergewerbe in den Kantonen Basel-Stadt und Baselland werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung wird für die Kantone Basel-Stadt und Baselland ausgesprochen.

² Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer (inkl. Lehrlinge) in Betrieben oder Betriebsteilen, die vornehmlich Plattenlegerarbeiten, keramische Wand- und Bodenbeläge sowie Natur- und Kunststeinbeläge ausführen. Ausgenommen sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitender Stellung (Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer) sowie das administrative und kaufmännische Personal.

³ 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 Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen ist die paritätische Kommission des GAV zuständig.

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 92) sind der Direktion für Arbeit des seco alljährlich eine Abrechnung sowie das Budget für die

¹ SR 221.215.311

² SR 823.20

³ SR 823.201

nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist überdies der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den von der Direktion für Arbeit aufgestellten Grundsätzen erfolgen und muss 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. Die Direktion für Arbeit kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 4

Dieser Beschluss tritt am 1. April 2005 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2007.

18. Februar 2005

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Samuel Schmid

Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

Gesamtarbeitsvertrag für das Plattenlegergewerbe in den Kantonen Basel-Stadt und Baselland

abgeschlossen am 1. Juli 2004
zwischen
dem Verband der Plattenlegerfirmen beider Basel
einerseits

und der Gewerkschaft Bau & Industrie⁴
andererseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 10 Kündigung nach Ablauf der Probezeit

Nach Ablauf der Probezeit beträgt die gegenseitige Kündigungsfrist:

- im ersten Dienstjahr einen Monat
- im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr zwei Monate
- und nachher drei Monate

je auf das Ende eines Monats.

Art. 12 Schriftlichkeit der Kündigung

Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. ...

Art. 16 Beendigung nach Ablauf der Lehre

Der Lehrvertrag ist ein Arbeitsvertrag auf bestimmte Zeit. Der Lehrmeister einigt sich frühzeitig mit dem Lehrling über eine Weiterbeschäftigung nach der Lehre.

5. Arbeitszeit

Art. 18 Jahres-Brutto-Soll-Arbeitszeit

¹ Die Jahres-Brutto-Soll-Arbeitszeit beträgt 2080 Std. Die jährliche Arbeitszeit ergibt sich aus der Multiplikation der insgesamt möglichen 260 Arbeitstage, ohne

⁴ ab 01.01.2005: Gewerkschaft Unia

Samstage und Sonntage, aber inklusive Ferien (Art. 28), Feiertage (Art. 32), arbeitsfreie ganze oder halbe Tage (Art. 33), Kurzabsenzen (Art. 38), Militär- und Zivildienst (Art. 66), Unfall (Art. 72) und Krankheit (Art. 69), mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden.

Art. 19 Festlegung der Arbeitszeit

¹ Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt zwischen 37,5 Stunden und 45 Stunden, die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit beträgt 173.33 Stunden.

² Die Arbeitszeit kann von der einzelnen Firma im Einvernehmen mit ihrer Belegschaft zwischen 06.00 und 20.00 Uhr festgelegt werden.

³ Wurde keine besondere Regelung getroffen gilt folgende Arbeitszeit: 7.00–12.00 und 13.00–16.00 Uhr

Art. 20 Flexible Arbeitszeit/Arbeitszeitkontrolle

¹ Um dem wechselnden Arbeitsanfall Rechnung zu tragen, kann, unter Einhaltung der in Artikel 18 genannten Jahresarbeitszeit, die wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen der in Artikel 19 genannten Arbeitszeiten schwanken.

² Unabhängig von dieser Flexibilisierung ist der Arbeitgeber in jedem Fall verpflichtet, dem Arbeitnehmer das Arbeitsvolumen im Ausmass der Jahres-Brutto-Sollstunden zur Verfügung zu stellen und auch zu entschädigen.

⁴ Über die Arbeitsstunden ist im Betrieb genau Buch zu führen. Der Arbeitnehmer hat jederzeit Anspruch auf Einsichtnahme in die Arbeitszeitkontrolle. Dem Arbeitnehmer ist mindestens monatlich eine Zwischenabrechnung auszuhändigen.

Art. 21 Mehrstunden

¹ Mehrstunden (Arbeitsstunden per 31. Dezember des Kalenderjahres, welche die Jahres-Brutto-Sollstunden überschreiten, jedoch innerhalb der Bandbreite geleistet wurden) können bis zum 31. März, des auf das Kalenderjahr folgenden Jahres, mit Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden.

² Ist ein solcher Ausgleich nicht möglich, so hat – ungeachtet der massgeblichen Ursachen – die Auszahlung der Mehrstunden per 1. April, des auf das Kalenderjahr folgenden Jahres bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, mit einem Zuschlag von 25 % zu erfolgen.

Art. 22 Znünpause

Während der bezahlten Arbeitszeit wird eine Znünpause von 16 Minuten eingelegt, in der Regel von 09.00–09.16 Uhr.

Art. 23 Mittagspause

Die Mittagspause beträgt in der Regel eine Stunde. Sie kann einvernehmlich bis auf 30 Minuten verkürzt werden.

Art. 24 Überstunden

Als zuschlagspflichtige Überstundenarbeit gilt die Überschreitung der maximalen wöchentlichen Arbeitszeit von 45 Stunden.

Art. 25 Samstagsarbeit

Pro Jahr kann an maximal 3 Samstagen zuschlagsfrei gearbeitet werden. Die Altersgrenze bei vom Arbeitgeber angeordneter, zuschlagsfreier Samstagsarbeit beträgt 50 Jahre. Massgebend ist das Geburtsdatum.

Art. 27 Flexibilisierung der Arbeitszeit auf Basis der 40 Stunden Woche

Der Arbeitgeber muss 3 Freitage garantieren, welche im Rahmen der Jahresarbeitszeit vorgeholt werden. Es steht dem Arbeitgeber zu, 42 1/2 Std. wöchentlich zu arbeiten und damit maximal 12 Freitage im Rahmen der Jahresarbeitszeit vorzuholen. Sollte der Arbeitgeber gegenüber der Paritätischen Kommission einen glaubhaften Nachweis erbringen, dass die wirtschaftliche Situation in Verbindung mit den betrieblichen Gegebenheiten das Vorholen der drei zusätzlich garantierten Freitage nicht zulässt, so kann die Paritätische Kommission auf entsprechenden Antrag hin die Pflicht zur Gewährung dieser drei garantierten Freitage im Einzelfall aufheben.

6. Ferien

Art. 28 Ferienanspruch

¹ Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf 4 Wochen Ferien (20 Arbeitstage). Arbeitnehmer nach Erreichen des 45. Altersjahres und Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr sowie die Lehrlinge haben Anspruch auf 5 Wochen (25 Arbeitstage).

² Die Ferienentschädigung beträgt bei den im Stundenlohn Beschäftigten bei 4 Wochen Ferienanspruch 8.33 %, bei 5 Wochen Ferienanspruch 10.65 %, des AHV-pflichtigen Lohnes

³ Arbeitstage die gemäss GAV arbeitsfrei sind und in die Ferien fallen, zählen nicht als Ferien-Tage.

Art. 29 Bezug und Zeitpunkt der Ferien/Ferienplan

¹ Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, am Jahresanfang für seine Belegschaft einen Ferienplan zu erstellen.

² Der/die Arbeitgeber/In bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des/der Arbeitnehmers/In soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist.

Art. 30 Ferienlohn

¹ Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Ferienbezuges den Ferienlohnanspruch zu entrichten. Die Auszahlung fällt mit der Zahltagsperiode zusammen.

Art. 31 Kürzung des Ferienanspruchs

¹ Der Ferienanspruch kann proportional zum Ausfall an Arbeitszeit gekürzt werden, wenn der Arbeitnehmer durch Krankheit, obligatorischen Militärdienst und ähnlichen Gründen an der Arbeitsleistung verhindert worden ist. Die Kürzung ist jedoch nur zulässig, wenn die Arbeitsversäumnisse im Laufe eines Dienstjahres mehr als 3 Monate betragen.

7. Feiertage/arbeitsfreie halbe Tage/vorzeitiger Arbeitsschluss

Art. 32 Feiertage

Als Feiertage gelten:

a) Im Kanton Basel-Stadt:

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten und Stephanstag;

b) Im Kanton Baselland:

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten und Stephanstag (oder – in neun Gemeinden des Birsigtals – Allerheiligen).

Art. 33 Arbeitsfreie halbe Tage

Als arbeitsfreie halbe Tage gelten:

Die Nachmittage des Tages vor Weihnachten und vor Neujahr, des Fasnachtsmontags und -mittwochs. Statt zwei arbeitsfreie halbe Tage kann der Anspruch an der Fasnacht auch mit einem ganzen arbeitsfreien Tag abgegolten werden.

Art. 35 Vorzeitiger Arbeitsschluss

Vor Karfreitag, Auffahrt, 1. Mai. und 1. August ist eine Stunde früher Arbeitsschluss.

Art. 36 Lohnanspruch

Für jeden gesetzlichen Feiertag bzw. ganzen oder halben arbeitsfreien Tag, der nicht auf einen Samstag oder Sonntag fällt, wird der volle Lohn ausbezahlt. Ebenfalls vergütet werden die ausfallenden Stunden vor Karfreitag, Auffahrt, 1. Mai. und 1. August.

8. Kurzabsenzen

Art. 38 Absenzzentschädigung

¹ Für die folgenden Ereignisse hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Frei-Tage:

– Hochzeit (eigene)	2 Tage
– Geburt eines eigenen Kindes	1 Tag
– Todesfall in der Familie (Ehefrau, Kinder, Geschwister, Eltern und Schwiegereltern)	2 Tage
– Militärische Inspektion	1/2 Tag
– Wohnungswechsel (Eigene)	1 Tag
– Aushebung für die Schweizer Armee	1 Tag

² Für diese Absenzen wird der volle Lohn ausbezahlt. Für den Inspektionshalbtage wird dem Arbeitnehmer der volle Lohn vergütet, sofern nachweisbar die Arbeit am übrigen Halbtage aufgenommen wird. Die Absenzzentschädigung bei Wohnungswechsel ist nur einmal innert zwei Jahren geschuldet.

10. Lohn

Art. 42 Vertraglicher Mindestlohn

Der vertragliche Mindestlohn beträgt:

a) für gelernte, berufstätige Plattenleger	Pro Std./Fr.	Pro Monat/Fr.
im 1. Jahr nach der Lehre	26.20	4539.50
im 2. Jahr nach der Lehre	28.65	4969.50
ab dem 3. Jahr nach der Lehre	31.15	5399.50
b) für Hilfsarbeiter nach dem vollendeten 18. Altersjahr	24.80	4301.15

Art. 43 Lehrlingsentschädigung

Die Lehrlingsentschädigungen betragen:

	Pro Monat/Fr.
– im 1. Lehrjahr	640.–
– im 2. Lehrjahr	900.–
– im 3. Lehrjahr	1170.–

Art. 44 Lohnzahlungen

¹ Die Lohnzahlungen haben, unabhängig von der Zahl der effektiv geleisteten Stunden, auf folgender Berechnungsbasis zu erfolgen:

- im Stundenlohn: 8.00 Stunden pro Arbeitstag
- im Monatslohn: 173.33 Stunden pro Monat

² Der laufende Saldo allfälliger Minusstunden respektive Mehrstunden wird im Rahmen der Stundenkontrolle ausgewiesen und spätestens per Ende des ersten Quartals des Folgejahres ausgeglichen. Minusstunden, welche sich ohne Verschulden des Arbeitnehmers Ende März des Folgejahres oder Ende des Arbeitsverhältnisses ergeben, verfallen zu Lasten des Arbeitgebers. Sie können nicht mit Ferien- oder Frei-Tagen verrechnet werden.

Art. 45 Lohnersatzleistungen

Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen wird die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von 8.0 Stunden als Berechnungsgrundlage angewendet (Unfall, Krankheit, Arbeitslosigkeit, Ferien, Feiertage, usw.)

Art. 46 13ter Monatslohn

¹ Den im Stundenlohn beschäftigten ArbeitnehmernInnen werden Ende Jahr 8.3 % des bezogenen Jahres-Bruttolohnes zusätzlich vergütet. (AHV-pflichtige Lohnsumme inkl. Ferien bzw. Ferienentschädigung)

² Den im Wochen- oder Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmern wird Ende Jahr ein ganzer durchschnittlicher Monats-Bruttolohn zusätzlich ausbezahlt.

³ Hat ein Arbeitsverhältnis nicht ein volles Jahr gedauert, besteht ein pro rata Anspruch auf den 13. Monatslohn.

⁴ Auf dem 13. Monatslohn besteht kein Ferienanspruch.

Art. 47 Nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmer/Innen

Jeder untertarifliche Lohn für nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmer ist durch schriftliche Vereinbarung zwischen der Firma und dem betreffenden Arbeitnehmer festzulegen. Diese wird erst rechtswirksam nach Genehmigung durch die Paritätische Kommission, welche auf ein schriftliches und begründetes Gesuch des Arbeitgebers hin und unter Anhörung ihrer Fachkommission ihren Entscheid fällt.

Art. 49 Verbot von Akkordlohn

Die Entlohnung im Vollakkord ist verboten.

Art. 50 Termin der Lohnauszahlung

Die Lohnzahlung kann vierzehntägig oder monatlich erfolgen.

13. Zuschläge für Überstunden-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

Art. 60 Lohnzuschläge

Folgende Lohnzuschläge werden bezahlt:

- | | |
|--|-------|
| – Für Überstunden | 25 % |
| – sowie für Basel-Stadt: Arbeiten am Nachmittag des
Fasnachtsmontags und Fasnachtsmittwochs | 25 % |
| – Arbeiten am Samstag (vorbehältlich Art. 25), am
Nachmittag vor Weihnachten und Neujahr | 50 % |
| – Nacharbeit (von abends 20.00 Uhr bis morgens 06.00 Uhr) | 100 % |
| – Sonn- und Feiertagsarbeit (von Mitternacht bis Mitternacht) | 100 % |

14. Spesenvergütung

Art. 64 Pauschalspesen

¹ Innerhalb einer Wegdistanz von 30 Kilometern fahrbarer Strasse zwischen
Geschäftsdomizil und Arbeitsort betragen die monatliche Spesenpauschalen:

- | | |
|--|-----------|
| – für gelernte berufstätige Plattenleger | Fr. 250.– |
| – für Hilfsarbeiter | Fr. 230.– |

² Für Arbeitnehmer, die ein Geschäftsfahrzeug zur Verfügung haben und damit den
Weg zwischen Wohnort und Geschäftsdomizil zurücklegen können, betragen die
monatlichen Spesenpauschalen:

- | | |
|---|-----------|
| – für gelernte, berufstätige Plattenleger | Fr. 200.– |
| – für Hilfsarbeiter | Fr. 180.– |
| – für Chauffeure und Lehrlinge | Fr. 150.– |

³ Die Spesenpauschale ist nur für effektiv gearbeitete Tage geschuldet. Reisezeit gilt
als Arbeitszeit, vom Geschäftsdomizil aus gerechnet.

Art. 65 Regelungen Ausserhalb

¹ Wird ein Arbeitnehmer ausserhalb des in Artikel 64 festgelegten Gebietes
beschäftigt, wird eine besondere Vereinbarung getroffen.

² Schliesst die Entfernung des Arbeitsortes eine tägliche Rückkehr aus, so werden
die effektiven Spesen für Unterkunft, Verpflegung (exkl. Getränke) und Fahrkarte
vergütet. Reisezeit gilt als Arbeitszeit.

³ Jeder Arbeitnehmer ist berechtigt, auf Kosten des Arbeitgebers jedes dritte
Wochenende nach Hause zu fahren. Reisezeit und Fahrkarte werden vergütet.

⁴ Für besondere Verhältnisse (Orte mit hohen Pensionspreisen, Kurorten usw.)
bleiben besondere Vereinbarungen vorbehalten.

16. Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Verhinderung des/der Arbeitnehmers/In

a) Lohnfortzahlung bei Militär- und Zivilschutzdienst

Art. 66 Entschädigungsansprüche

Bei obligatorischem schweizerischen Militär- und Zivilschutzdienst werden folgende Vergütungen ausgerichtet:

Während der ganzen Rekrutenschule:

- für Ledige 50 %
- für Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht 80 %

Während anderer obligatorischer Militär- oder Zivilschutzdienstleistungen:

- für 4 Wochen bei allen Dienstpflichtigen 100 %

ab 5. bis 17. Woche

- für Ledige 50 %
- für Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht 80 %

...

Art. 67 Einschränkung des Entschädigungsanspruchs

Der Anspruch auf die Entschädigung besteht nur dann, wenn der Militärdienstpflichtige während drei Monaten vor dem Einrücken in den Militärdienst im Dienste seines Arbeitgebers gestanden hat und wenn er nach der Rückkehr aus dem Militärdienst die Arbeit dort wieder aufnimmt und seitens des Arbeitnehmers kein gekündigtes Arbeitsverhältnis besteht. Die Lohnfortzahlung nach Artikel 324a und 324b ist jedoch in jedem Fall geschuldet.

Art. 68 Berechnung und Auszahlung

Der Berechnung der Lohnausfälle werden der normale Lohn sowie die jahresdurchschnittliche Arbeitszeit zugrunde gelegt. Die Entschädigung wird durch den Arbeitgeber ausbezahlt.

b) Lohnfortzahlung bei Krankheit

Art. 69 Kollektive Krankentaggeldversicherung

Der Arbeitgeber schliesst eine kollektive Krankentaggeldversicherung für seine Arbeitnehmer ab.

Art. 70 Versicherungsbedingungen

¹ Die Versicherungsbedingungen müssen sich an folgende Normen halten:

- Versicherungsbeginn am Tage der Anstellung, bei der ersten Arbeitsaufnahme
- Ausrichtung eines Krankentaggeldes von 80 % vom 3. bis zum 30. Krankheitstag und ab dem 31. Krankheitstag 90 %, berechnet auf dem Bruttolohn. Für den ersten und den zweiten Krankheitstag besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung.
- Bezugsberechtigung während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen nach den Bestimmungen des KVG
- Möglichkeiten für den Arbeitnehmer, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung, die Versicherung als Einzelversicherter weiterführen zu können.

² Unter Bruttolohn ist der entgangene Lohn inklusive der Ferienentschädigung gemäss Artikel 28 und inklusive 8.3 % 13. Monatslohn, aber exklusive Kinderzulagen, zu verstehen.

³ Die Auszahlung des Krankentaggeldes erfolgt durch den Arbeitgeber und fällt mit der Zahltagsperiode zusammen.

Art. 71 Prämien kollektive Krankentaggeldversicherung

Die Prämie der kollektiven Krankentaggeldversicherung wird ... zur Hälfte vom Arbeitnehmer übernommen, wobei der Prämienanteil des Arbeitnehmers höchstens 1.5 % betragen darf ... Der Prämienanteil des Arbeitnehmers wird vom Lohn in Abzug gebracht.

c) Lohnfortzahlung bei Unfall

Art. 72 Leistungen bei Unfall

Bei unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit werden 90 % des massgebenden Bruttomonatslohnes statt 80 % gemäss UVG ausgerichtet.

Art. 73 Unfall-Taggeld-Zusatzversicherung

Dem Arbeitgeber wird empfohlen, eine Unfall-Taggeld-Zusatzversicherung abzuschliessen, welche sicherstellt, dass bei Unfall 90 % des massgebenden Bruttomonatslohnes statt 80 % gemäss UVG ausgerichtet werden.

18. Schwarzarbeit

Art. 81 Verbot von Schwarzarbeit

Es ist den ArbeitnehmernInnen im Plattenlegergewerbe nicht gestattet, in ihrer Freizeit und während der Ferien Berufsarbeit auszuführen. Das Verbot der Schwarzarbeit erstreckt sich auf jede Berufsarbeit die für Dritte ausgeführt wird.

Art. 82 Sanktionen bei Schwarzarbeit

¹ Die Paritätische Kommission ist berechtigt, im Falle festgestellter Schwarzarbeit eine Konventionalstrafe auszusprechen; die Höhe der Konventionalstrafe richtet sich dabei nach dem Umfang des Vergehens.

² Arbeitgeber, welche Schwarzarbeit tolerieren und Plattenmaterial liefern, machen sich ebenfalls einer Vertragsverletzung schuldig und können in Form einer Konventionalstrafe gebüsst werden.

19. Berufsarbeit anderer Branchen

Art. 84 Zugelassene Tätigkeiten

¹ Berufsarbeiter aus verwandten Berufen (Maurer, Hafner, Kaminbauer usw.) haben eine Ergänzungslehre zu absolvieren, um Platten legen zu dürfen.

² Hilfsarbeiter dürfen nicht zum Plattenlegen eingesetzt werden.

20. Werkzeug

Art. 85 Vom Arbeitgeber zu stellendes Werkzeug

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die nicht zu dessen eigener Werkzeugkiste gehörenden Werkzeuge, wie Schwamm, Pinsel, Bürsten, Glasschneider samt Glasschneiderrädchen zu stellen oder zu vergüten.

Art. 86 Verschluss des Werkzeugs

¹ Der Arbeitnehmer ist für das ihm anvertraute Werkzeug und Material, welches üblicherweise auf dem Arbeitsplatz verbleibt, verantwortlich. Der Arbeitgeber ist dafür besorgt, dass ein abschliessbares Behältnis oder ein verschliessbarer Raum zur Verfügung steht.

² Bei auswärtigen Arbeiten hat sich der Arbeitnehmer auf Verlangen des Arbeitgebers der Rücksendung des Retourmaterials anzunehmen.

21. Instruktion und Sorgfaltspflicht

Art. 87 Instruktion des Arbeitnehmers

Zu jeder Arbeit ist dem Arbeitnehmer nebst den nötigen Instruktionen, wenn notwendig, ein Werkplan mitzugeben.

23. Vollzug des GAV

Art. 90 Gemeinsamer Anspruch auf Vertragseinhaltung

Den Vertragsparteien steht gemeinsam ein Anspruch auf Einhaltung des Vertrages gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und ArbeitnehmernInnen zu. Sie werden bei der Geltendmachung durch die Paritätische Kommission und die von ihr bestellten Organe vertreten.

Art. 91 Kontrollen

¹ Damit die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages kontrolliert werden kann, sind Aufzeichnungen über alle lohnrelevanten Bestimmungen, wie Aufzeichnungen über Arbeitszeit und Arbeitsort, Lohnbuch, Personalausweis, Personalverzeichnis, Ferienverzeichnis, Lohnabrechnungen, Arbeitsrapporte, Auszahlungskquittungen usw. zu führen. Diese sind von den Firmen mindestens fünf Jahre aufzubewahren

² Bei allen Firmen sind in Abständen Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages durch das von der Paritätischen Kommission zu bezeichnende Kontrollorgan durchzuführen. Die Paritätische Kommission hat das Recht, für die Durchführung der Kontrolle verbindliche Weisungen aufzustellen.

³ Dem von der Paritätischen Kommission beauftragten Kontrollorgan sind alle erforderlichen Unterlagen in vollem Umfang vorzulegen.

⁴ Den kontrollierten Firmen werden die Kontrollkosten nur bei festgestellten GAV-Verletzungen auferlegt. Die Höhe der Kontrollkosten sind abhängig vom Verschulden und vom Zeit- und Arbeitsaufwand des Kontrollorgans und werden von der Paritätischen Kommission festgelegt.

⁵ Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden von der Paritätischen Kommission zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert.

Art. 92 Vollzugskostenbeiträge

¹ Die unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlen einen Vollzugskostenbeitrag.

a) Beiträge der Arbeitnehmer

Alle unterstellten Arbeitnehmer entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von 0.7 % des Bruttolohnes. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmers und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.

b) Beiträge der Arbeitgeber

Alle unterstellten Arbeitgeber entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von 0.5 % der prämienpflichtigen SUVA Lohnsumme des Vorjahres plus zusätzlich einen Grundbeitrag von 100 Franken pro Kalenderjahr.

² Der Vollzugskostenbeitrag wird erhoben zur Deckung der Kosten für den Vollzug des GAV sowie zur Förderung und Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung, der Arbeitssicherheit und für den Gesundheitsschutz.

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

24. Vollzugsorgane

Art. 93 Paritätische Kommission

¹ Es besteht eine Paritätische Kommission mit folgenden Aufgaben und Kompetenzen:

- a) die Auslegung des Gesamtarbeitsvertrages
- b) die Schlichtung von Kollektivstreitigkeiten
- c) die Ahndung von Einzelverstössen gegen den Gesamtarbeitsvertrag
- d) Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen des GAV

³ Die Paritätische Kommission ist berechtigt, Konventionalstrafen im Namen der Vertragsparteien geltend zu machen. Diese sind der Paritätischen Kommission zu überweisen und dürfen nur für den Vollzug des GAV sowie zur Förderung und Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung, der Arbeitssicherheit und für den Gesundheitsschutz verwendet werden.

25. Sanktionen bei Verletzungen des GAV

Art. 97 Verstösse einzelner Arbeitgeber

¹ Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden vom Kontrollorgan zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Sie können ausserdem zu einer Konventionalstrafe belangt werden. Diese liegt maximal in der Höhe der festgestellten Nachzahlung.

³ Die Paritätische Kommission ist berechtigt, im Namen der Vertragsparteien Konventionalstrafen geltend zu machen. Diese sind nach Zahlungseingang vom Kontrollorgan der Paritätischen Kommission zu überweisen. Sie sind zweckgebunden für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.

⁴ Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten.

Art. 98 Verstösse einzelner Arbeitnehmer

¹ Arbeitnehmer, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, können zu einer Konventionalstrafe von maximal 5000 Franken belangt werden.

³ Die Paritätische Kommission ist berechtigt, im Namen der Vertragsparteien Konventionalstrafen geltend zu machen. Diese sind nach Zahlungseingang vom Kontrollorgan der Paritätischen Kommission zu überweisen. Sie sind zweckgebunden für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.

⁴ Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten.