

Inhaltsverzeichnis

Seite

Präambel

11

Erster Teil: Allgemeine Bestimmungen

1. Geltungsbereich

Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich 12

Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich 12

Art. 3 Persönlicher Geltungsbereich
Grundsatz, Einschreibelisten 12

Art. 4 Ausnahmen
Ausnahmefälle, Einbezug der Ausnahmefälle 13

Art. 5 Lehrverhältnisse
Grundsatz, Ausnahmen, Lehrlingsentschädigung,
vollständige Unterstellung 13

Art. 6 Vertragsfähigkeit
Grundsatz, Berufstüchtigkeit, Entscheid 13

2. Allgemeinverbindlicherklärung und Harmonisierungsziel

Art. 7 Allgemeinverbindlicherklärung 14

Art. 8 Harmonisierungsziel 14

3. Friedenspflicht

Art. 9 Friedenspflicht
Grundsatz, Vorkehrungen, Störungen 14

4. Sanktionen bei Verletzung des GAV

Art. 10 Verstöße der Vertragsparteien 15

Art. 11 Verstöße seitens der Arbeitgeber 15

Art. 12 Verstöße seitens der Arbeitnehmer 15

5. Vollzug des GAV

Art. 13 Vertrauenspersonen 16

Art. 14 Gemeinsamer Anspruch auf Vertragseinhaltung 16

Art. 15	Kontrollen Grundsatz, Kontrollkosten, Nachforderungen	16
Art. 16	Vollzugskosten Grundsatz, Nebenvertragsfirmen, Überweisung an Paritätische Kommission, Reglement	17

6. Vollzugsorgane

Art. 17	Paritätische Kommission Zusammensetzung und Beschlussfassung, Kompetenzen, Versicherungskommission, Rekurse	17
Art. 18	Vertragliches Schiedsgericht Zusammensetzung, Kompetenzen, Kosten	18
Art. 19	Gemeinsame Bestimmungen Entscheidungsbefugnisse, Zuständigkeit, Ordentliche Gerichte	19

7. Kauttionen

Art. 20	Kauttionen der Vertragsparteien	19
Art. 21	Kauttionen der Firmen im Nebenvertrag Grundsatz, Erhöhung der Kautionssumme, SUVA-Prämienabrechnung, Wirksamkeit	19
Art. 22	Gemeinsame Bestimmungen Grundsatz, Freigabe der Kauttion	20

Zweiter Teil: Arbeitsvertragliche Bestimmungen

1. Arbeitszeit

Art. 23	Jährliche Brutto-Sollarbeitszeit Grundsatz, Flexibilisierung	21
Art. 24	Einteilung der Arbeitszeit Grundsatz, Flexibilisierung	21
Art. 25	Pausen Znüripause, Mittagspause	21
Art. 26	Überstunden und Samstagsarbeit Anordnung oder Genehmigung durch die Firma, Zeitlicher Rahmen des Ausgleichs	21
Art. 27	Grenzen der Tages- und Nachtarbeit	22
Art. 28	Schichtarbeit	22

2. Ferien

Art. 29	Ferienanspruch Grundsatz, Zusätzlicher individueller Anspruch	22
Art. 30	Ferienlohn	23
Art. 31	Bezug und Zeitpunkt der Ferien	23
Art. 32	Verhältnis zu Feiertagen und Erholungsurlauben	23
Art. 33	Kürzung des Ferienanspruchs Allgemeines, Versäumte Arbeitstage	23
Art. 34	Ferienanspruch bei Kündigung	24

3. Feiertage, arbeitsfreie Perioden und Kurzabsenzen

Art. 35	Feiertage	24
Art. 36	Arbeitsfreie Tage und Halbtage Fasnacht und Silvester, Samstag, Arbeitszeitverkürzung	24
Art. 37	Arbeitszeitkalender	25
Art. 38	Vorzeitiger Arbeitsschluss	25
Art. 39	Wegfall der Entschädigung	25
Art. 40	Karenzfrist und Ausnahmen Grundsatz, Auflösung des Arbeitsverhältnisses, Saisonarbeiter	25
Art. 41	Kurzabsenzen	26

4. Basislöhne

a. Allgemeines

Art. 42	Basislohnansätze Grundsatz, Parkettschleifer	26
Art. 42a	Lohnerhöhung per 1. Juni 2001 Grundsatz, GAV-Basislöhne, Übergangsregel	27
Art. 43	Lohnklassen Grundsatz, Einreihung	27
Art. 44	Lohnanpassungen Grundsatz, Verfahren bei Dissens	28

b. Ausnahmen

Art. 45	Nicht leistungsfähige und branchenfremde Arbeitnehmer, Grundsatz, Vorgehen	28
---------	---	----

Art. 46	Branchenfremde, Saisoniers und Arbeitnehmer ohne Berufserfahrung	29
Art. 47	Lehrabgänger Abschluss der Lehre 1999 oder vorher, Abschluss der Lehre 200 oder später, kürzere ausländische Lehrzeit	29
Art. 47a	Lohnerhöhungen per 1. Juni 2001 Abschluss der Lehre 1999 oder vorher, Abschluss der Lehre 2000 oder später	30
Art. 48	Volontäre Grundsatz, Dauer des Volontariats	31
Art. 49	Berufsarbeiter anderer Branchen	31

5. Grundsätze der Entlohnung

Art. 50	Gleicher Lohn für Mann und Frau	31
Art. 51	Anspruch auf Monatslohn Grundsatz, Umrechnungsfaktor	32
Art. 52	Ausnahmen	32
Art. 53	Anspruch auf 13. Monatslohn	32
Art. 54	Ausrichtung des 13. Monatslohnes Dauer des Arbeitsverhältnisses während des ganzen Kalenderjahres, Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses während des Kalender- jahres, Ferienentschädigung	32
Art. 55	Lohnzuschläge Grundsatz, Anordnung oder Genehmigung durch die Firma, Ausnahmen	33
Art. 56	Lohnabzug	33
Art. 57	Verbot der Lohnzession	34

6. Modalitäten der Lohnauszahlung

Art. 58	Termin der Lohnauszahlung	34
Art. 59	Art der Lohnauszahlung Lohnzahlung und Lohnabrechnung, Bargeldlose Lohnzahlung	34
Art. 60	Spesenabrechnung	34

7. Kaut ion (Standgeld)

Art. 61	Kaut ion	35
---------	----------	----

8. Zulagen, Auslagenersatz und Entschädigungen

Art. 62	Zulagen bei Versetzung Grundsatz, Einhaltung der Mittagspause	35
Art. 63	Auslagenersatz bei auswärtigem Übernachten Grundsatz, Fahrkosten nach Hause, Ankündigung	35
Art. 64	Vergütung von Reisezeit	36
Art. 65	Ausnahmen	36
Art. 66	Entschädigung für Transporte Weisung des Arbeitgebers, Entschädigungsansätze, Abgeltung sämtlicher Ansprüche	36

9. Schlechtwetterentschädigung

Art. 67	Arbeitsunterbrechung	37
Art. 68	Umfang der Entschädigung Entschädigungsanspruch, Verweis auf das AVIG, Nachholung von Ausfällen	37
Art. 69	Arbeitsbereitschaft	37

10. Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers

a. Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst

Art. 70	Entschädigungsansprüche Entschädigungsansätze, Leistungen der EO	38
Art. 71	Berechnung und Auszahlung	38

b. Lohnfortzahlung bei Krankheit

Art. 72	Kollektive Krankentaggeldversicherung	39
Art. 73	Versicherungsbedingungen Grundsätze, Verweis auf den Anhang	39
Art. 74	Prämien Prämienansatz, Mitteilung an die Arbeitnehmer, Häufige Prämienzahlung, Prämieninkasso	39
Art. 75	Verhältnis zur Lohnfortzahlungspflicht des Obligationenrechts	40

c. Lohnfortzahlung bei Unfall

Art. 76	Leistungen bei Unfall Grundsätze, Karenztage	40
Art. 77	Leistungskürzungen der SUVA	40
Art. 78	Prämien	41
Art. 79	Verhältnis zur Lohnfortzahlungspflicht des Obligationenrechts	41

d. Lohnfortzahlung im Todesfall

Art. 80	Anspruch	41
Art. 81	Verhältnis zur Lohnfortzahlungspflicht des Obligationenrechts	41

11. Sanktionen

Art. 82	Sanktionen bei vertragswidrigem Verhalten des Arbeitgebers	41
Art. 83	Sanktionen bei vertragswidrigem Verhalten des Arbeitnehmers Nichteinhaltung von Fristen und Terminen, Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle	42

12. Schwarzarbeit

Art. 84	Verbot der Schwarzarbeit	42
Art. 85	Sanktionen bei Schwarzarbeit Sofortige Entlassung und Konventionalstrafe, Meldung an Paritätische Kommission	43

13. Nebenbeschäftigungen

Art. 86	Nebenbeschäftigungen	43
---------	----------------------	----

14. Beendigung des Arbeitsverhältnisses**a. Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses**

Art. 87	Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses	43
---------	---	----

b. Beendigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses

Art. 88	Kündigung während der Probezeit	43
Art. 89	Kündigung nach Ablauf der Probezeit	44

Art. 90	Gemeinsame Bestimmungen Längere Kündigungsfrist, Begründung der Kündigung	44
Art. 91	Fristlose Kündigung	44
Art. 92	Kündigung zur Unzeit Gründe, Rechtsfolgen, Endtermin, Kündigungs- verbot für den Arbeitnehmer	44

15. Abgangsentschädigung

Art. 93	Voraussetzungen Grundsätze, Tod des Arbeitnehmers	45
Art. 94	Herabsetzung der Abgangsentschädigung	45
Art. 95	Anrechnung von Ersatzleistungen	46
Art. 96	Fälligkeit	46

16. Sozialinstitutionen

Art. 97	Sozialfonds-Ausgleichskasse Grundsatz, Prämieninkasso, Verweis auf Reglemente	46
Art. 98	Sozialfonds-Stiftung (ehemals Sozialfonds-Versicherung) Grundsatz, Prämieninkasso, Verweis auf Reglemente	47
Art. 99	Pensionskasse für das Basler Bau- und Holzgewerbe / Sozialfonds Grundsatz, Anschlusspflicht und Ausnahmen, Sonderregelung für befreite Firmen, Pensions- kassen, Prämien und Leistungen, Prämieninkasso	47

Dritter Teil: Schlussbestimmungen

Art. 100	Dauer des GAV Rechtskraft, Rückwirkung	49
Art. 101	Kündigung des GAV Kündigungsfrist, Abänderungsvorschläge für Vertragserneuerung	49
Art. 102	Verpflichtung der Firmen Grundsatz, Sonderregelung für Nebenvertragsfirmen, Verlegung des Betriebes	49

Vierter Teil: Bracheneigene Bestimmungen

1. Bodenlegergewerbe

Art. 103	Arbeitszeit Einleitung, Znünpause	51
----------	--------------------------------------	----

Art. 104	Arbeitsplatzgarantie	51
Art. 105	Lehrlinge Lehrlingsentschädigungen, Überkleid	51
Art. 106	Verschiedenes Anspruch auf Arbeitsutensilien, Entschädigung für Velo oder Tramabonnement, Pauschale, Meldepflicht, Haftung	51

2. Dachdeckergewerbe

Art. 107	Arbeitszeit Einleitung, Znünipause	52
Art. 108	Arbeitsplatzgarantie	53
Art. 109	Lehrlingsentschädigungen	53
Art. 110	Arbeitszuschläge	53
Art. 111	Verschiedenes Reinigungsmittel und Dachschuhe, Holzkonser- vierungsarbeiten, Überkleid	53

3. Gussasphalt- und Abdichtungsgewerbe

Art. 112	Arbeitszeit Einteilung, Znünipause	54
Art. 113	Arbeitsplatzgarantie	54
Art. 114	Lehrlingsentschädigung	55
Art. 115	Verschiedenes Ankleideräume und Waschgelegenheiten, Überkleider	55

4. Malergewerbe

Art. 116	Arbeitszeit Einteilung, Abweichung, ausfallende Arbeitszeit, Znünipause	55
Art. 117	Betriebsarbeiter	56
Art. 118	Arbeitsplatzgarantie	56
Art. 119	Lohnzahlung	56
Art. 120	Lehrlingsentschädigungen	57
Art. 121	Arbeitszuschläge Grundsatz, Spritzarbeiten, Verfahren bei Dissens	57

Art. 122	Verschiedenes Überkleider, Werkzeug und Reinigungsmittel, Aufbewahrung der Werkzeuge und Kleider, Rauchen und Alkohol, Schutzvorschriften, Ärztliche Untersuchung	57
----------	---	----

5. Marmor-, Granit- und Bildhauergewerbe

Art. 123	Arbeitszeit Einteilung, Znünpause	58
Art. 124	Arbeitsplatzgarantie	58
Art. 125	Lehrlingsentschädigungen	59

6. Parkettgewerbe

Art. 126	Arbeitszeit Einteilung, Znünpause	59
Art. 127	Arbeitsplatzgarantie	59
Art. 128	Lehrlingsentschädigungen	59
Art. 129	Arbeitszuschläge	60
Art. 130	Verschiedenes Werkzeuge, Akkord	60

7. Schreiner-, Glaser- und Drechslergewerbe

Art. 131	Arbeitszeit Einteilung, Znünpause	60
Art. 132	Arbeitsplatzgarantie	61
Art. 133	Lehrlingsentschädigungen Schreinergewerbe, Glasergerbe	61
Art. 134	Arbeitszuschläge	61
Art. 135	Verschiedenes Werkzeug, Akkord	62

8. Steinhauer- und Kunststeingewerbe

Art. 136	Arbeitszeit Einteilung, Abweichung, Znünpause	62
Art. 137	Arbeitsplatzgarantie	63
Art. 138	Lehrlingsentschädigungen	63

9. Zimmergewerbe

Art. 139	Arbeitszeit Einteilung, Zünipause	63
Art. 140	Arbeitsplatzgarantie	63
Art. 141	Lehrlingsentschädigungen	64
Art. 142	Arbeitszuschläge	64
Art. 143	Verschiedenes Schutzschürzen, Akkord	64

Anhang

Vereinbarung betreffend die Sozialfonds-Ausgleichskasse und die Sozialfonds-Versicherung	66
Krankentaggeldversicherung	71
Abgangsentschädigung	76
Protokollvereinbarung betreffend Entschädigungspflicht bei Nichteinhaltung von Fristen und Terminen	77

Präambel

Die Vertragsparteien sind der Überzeugung, die sich dem Basler Ausbaugewerbe stellenden Aufgaben am besten dadurch lösen zu können, dass sie diese gemeinsam und getragen vom Gedanken einer echten Partnerschaft behandeln. Zu diesem Zwecke und im Bestreben, eine gesunde Bauwirtschaft mit Vollbeschäftigung zu erhalten sowie den Arbeitsfrieden zu wahren, verpflichten sie sich, sich gegenseitig nach Treu und Glauben zu unterstützen und die Interessen der Berufsorganisationen gebührend zu fördern. Sie sind bereit, von Fall zu Fall Fragen, die das Ausbaugewerbe betreffen und die nach Meinung der Arbeitgeberschaft oder der Arbeitnehmerschaft einer Abklärung bedürfen, gemeinsam bzw. innerhalb der von ihnen eingesetzten Instanzen zu besprechen und sich um eine angemessene Lösung zu bemühen.

In diesem Sinne ist zwischen dem Basler Volkswirtschaftsbund als Vertreter folgender Arbeitgeberverbände:

Dachdeckermeisterverband Basel-Stadt
 Glasermeisterverband Basel
 Malermeisterverband Basel-Stadt
 Schreinermeisterverband Basel-Stadt
 Verband Basler Gussasphalt- und Abdichtungsunternehmen
 Verband schweizerischer Bildhauer- und Steinmetzmeister,
 Sektion Basel und Umgebung
 Verband Basler Holzindustrieller
 Verband schweizerischer Firmen für Linoleum- und Spezialbodenbeläge, Ortsgruppe
 Basel
 Vereinigung Basler Parkettfirmen

und den folgenden Arbeitnehmergebänden:

Gewerkschaft Bau und Industrie,
 Sektion Nordwestschweiz,

SYNA – die Gewerkschaft,
 Regionalsekretariat Basel,

folgender Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen worden:

Erster Teil: Allgemeine Bestimmungen

1. Geltungsbereich

Art. 1: Räumlicher Geltungsbereich

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend: GAV) regelt die Arbeitsbedingungen aller Mitgliedfirmen der unterzeichneten Arbeitgeberverbände sowie der Nebenvertragsfirmen im Basler Ausbaugewerbe.

Art. 2: Betrieblicher Geltungsbereich

Dieser GAV gilt für alle im räumlichen Geltungsbereich angesiedelten Betriebe oder Betriebsteile in den folgenden Branchen:

- Bodenlegergewerbe
- Dachdeckergewerbe
- Gussasphalt- und Abdichtungsgewerbe
- Malergewerbe
- Marmor-, Granit- und Bildhauergewerbe
- Parkettgewerbe
- Schreiner-, Glaser- und Drechslergewerbe
- Steinhauer- und Kunststeingewerbe
- Zimmergewerbe

Art. 3: Persönlicher Geltungsbereich

Grundsatz

Dieser GAV gilt für alle inner- und ausserhalb der Betriebe gemäss Art. 2 beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend: Arbeitnehmer), welche einem vertragsschliessenden Arbeitnehmerverband angehören oder sich auf den Vertrag schriftlich verpflichtet haben. Der persönliche Geltungsbereich dieses GAV erstreckt sich insbesondere auf die Vorarbeiter, Poliere und Werkmeister.

Einschreibelisten

Arbeitnehmer, die bei einer Vertragsfirma beschäftigt sind, haben sich durch Eintragung in sog. Einschreibelisten auf den GAV zu verpflichten und diesen als persönlichen Arbeitsvertrag anzuerkennen. Die dem GAV unterstellten Arbeitgeber sind verpflichtet, solche Einschreibelisten zu führen, welche durch die Paritätische Kommission abgegeben werden. Betriebseigene Listen sind von der Paritätischen Kommission zu genehmigen.

Art. 4: Ausnahmen

Ausnahmefälle	Dieser GAV findet keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die einem besonderen Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind, sowie auf das technische, administrative, Kantinen- und Putzpersonal.
Einbezug der Ausnahmefälle	Durch schriftliche Mitteilung an die Paritätische Kommission können die Firmen alle oder nur einzelne Bestimmungen dieses GAV auf die vorstehend erwähnten Arbeitnehmerkategorien ausdehnen.

Art. 5: Lehrverhältnisse

Grundsatz	Die Lehrverhältnisse in Berufen, die durch das Bundesgesetz über die Berufsbildung geregelt sind, werden grundsätzlich durch den Lehrvertrag geordnet.
Ausnahmen	Nachstehende Bestimmungen des vorliegenden GAV gelten jedoch auch für den Lehrvertrag: <ul style="list-style-type: none"> - Vollzugskosten - Ferien - Feiertage - Zulagen bei Versetzung - Anspruch auf arbeitsbedingte Inkonvenienz-zulagen gemäss separatem Anhang - Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst - Lohnfortzahlung bei Krankheit - Sozialfonds-Ausgleichskasse - Sozialfonds-Versicherung - Pensionskasse für das Basler Ausbaugewerbe
Lehrlingsentschädigungen	Die Lehrlingsentschädigungen werden von den Fachkommissionen festgelegt und sind in den brancheneigenen Bestimmungen dieses GAV aufgeführt.
Vollständige Unterstellung	Die vollständige Unterstellung unter den GAV erfolgt erst nach Ablauf des Lehrvertrages und nach bestandener Lehrabschlussprüfung.

Art. 6: Vertragsfähigkeit

Grundsatz	Als vertragsfähig gelten solvente, im räumlichen Geltungsbereich angesiedelte Firmen, die sich über ihre soziale Einstellung und Betriebsführung ausgewiesen haben und deren Leiter im Fach berufstüchtig ist.
Berufstüchtigkeit	Zur Berufstüchtigkeit gehört die Ablegung der Meisterprüfung oder der Nachweis einer mit Erfolg abgeschlossenen Berufslehre sowie einer mindestens fünfjährigen Berufstätigkeit. Der Berufslehre gleichgestellt ist eine mindestens gleichwertige technische Ausbildung mit Abschlussprüfung. Firmen, deren Leiter diese Voraussetzungen nicht erfüllen, haben eine in dieser Hinsicht ausgewiesene Fachperson zu beschäftigen.

Entscheid Über das Vorhandensein dieser Voraussetzungen entscheidet im Fall, dass sich die Vertragsparteien nicht einigen können, die Paritätische Kommission resp. das Vertragliche Schiedsgericht.

2. Allgemeinverbindlicherklärung und Harmonisierungsziel

Art. 7: Allgemeinverbindlicherklärung

Die Vertragsparteien sind übereingekommen, der zuständigen Behörde die Allgemeinverbindlicherklärung dieses GAV zu beantragen.

Art. 8: Harmonisierungsziel

In einer separaten Erklärung werden die Vertragsparteien das Ziel einer regionalen Angleichung der Arbeitsbedingungen in den Branchen des Ausbaugewerbes grundsätzlich festhalten.

3. Friedenspflicht

Art. 9: Friedenspflicht

Grundsatz Die Vertragsparteien vereinbaren die absolute Friedenspflicht und 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 Fachschlagenden Arbeiten ohne Arbeitsniederlegung.

Vorkehrungen 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.

Störungen 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.

4. Sanktionen bei Verletzung des GAV

Art. 10: Verstöße der Vertragsparteien

Bei kollektiven Vertragsverletzungen sowie bei Verletzung der absoluten Friedenspflicht schuldet die fehlbare Vertragspartei eine Konventionalstrafe, die im Einzelfall den Betrag der hinterlegten Gesamtkautions nicht überschreiten soll. Bei der Festsetzung der Konventionalstrafe ist in erster Linie die volkswirtschaftliche Auswirkung der Vertragsverletzung zu berücksichtigen. Die fehlbare Partei ist ausserdem verpflichtet, für den durch die Vertragsverletzung entstandenen Schaden Ersatz zu leisten.

Art. 11: Verstöße seitens der Arbeitgeber

Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen dieses GAV verstossen, sind zu entsprechenden Nachzahlungen verpflichtet. Sie können ausserdem, unter Berücksichtigung der Schwere des Verschuldens, zu einer Konventionalstrafe verurteilt werden. Ferner kann den arbeitvergebenden staatlichen Behörden die Sperre der Firma für staatliche und staatlich subventionierte Arbeiten beantragt werden.

Art. 12: Verstöße seitens der Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, welche durch ausdrücklichen oder stillschweigenden Leistungsverzicht Verstöße gegen den GAV mitverschuldet haben, sind zu einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der Nachzahlung, zu welcher der Arbeitgeber verpflichtet worden ist, zu verurteilen. Arbeitnehmer, welche in anderer Weise gegen die Bestimmungen dieses GAV, insbesondere das Schwarzarbeitsverbot, verstossen, sind für jeden einzelnen Fall zu einer Konventionalstrafe zwischen 500.-- Fr. und 5'000.-- Fr. zu verurteilen.

5. Vollzug des GAV

Art. 13: Vertrauenspersonen

Die Belegschaft eines Betriebes kann im Einvernehmen mit der Betriebsleitung Vertrauenspersonen bestimmen, welche seit mindestens 1 Jahr im Betrieb angestellt sein sollen. Die Vertrauenspersonen haben die Aufgabe, aus dem GAV entstehende Fragen mit dem Arbeitgeber zu besprechen. Sie sind ermächtigt, im Namen der Arbeitnehmer GAV-konforme Abmachungen zu treffen.

Art. 14: Gemeinsamer Anspruch auf Vertragseinhaltung

Den Vertragsparteien steht gemeinsam ein Anspruch auf Einhaltung des GAV gegenüber den beteiligten Arbeitgebern

und Arbeitnehmern zu (Art. 357b OR). Sie werden bei der Geltendmachung durch die Paritätische Kommission und die von ihr bestellten Organe vertreten.

Art. 15: Kontrollen

Grundsatz	Bei allen Vertragsfirmen sind durch das Einigungsamt als Kontrollorgan der Vertragsparteien Kontrollen über die Einhaltung dieses GAV durchzuführen. Zwecks Durchführung der Kontrollen erlässt die Paritätische Kommission ein entsprechendes Reglement. Die zu kontrollierenden Firmen haben alle erforderlichen Unterlagen wie Lohnbuch, Personalverzeichnis, Ferienverzeichnis, Arbeitsrapporte usw. in vollem Umfang vorzulegen.
Kontrollkosten	Den kontrollierten Firmen werden die Kontrollkosten (Zeit- und Arbeitsaufwand) belastet, wenn ein Verstoss gegen diesen GAV festgestellt wird. Der Anteil der zu übernehmenden Kosten richtet sich nach dem Verschulden der Firma.
Nachforderungen	Das Einigungsamt ist ermächtigt, die sich aus den Kontrollen ergebenden Nachforderungen im Namen der Vertragsparteien resp. der Arbeitnehmer geltend zu machen.

Art. 16: Vollzugskosten

Grundsatz	Die Arbeitgeber sind verpflichtet, den Arbeitnehmern und Lehrlingen als Vollzugskostenbeitrag für diesen GAV bei jedem Zahltag 1% des Bruttolohnes in Abzug zu bringen.
Nebenvertragsfirmen	Arbeitgeber, die keinem der vertragsschliessenden Verbände angehören, entrichten einen Vollzugskostenbeitrag, der aus einer Grundgebühr von 100.-- Fr. sowie 5 Promille der SUVA-pflichtigen Arbeitnehmerlohnsumme besteht.
Überweisung an Paritätische Kommission	Die Vollzugskostenbeiträge sind nach Vorliegen der endgültigen Prämienabrechnung der SUVA an die Paritätische Kommission zu überweisen.
Reglement	Die Verwendung der Mittel sowie weitere Einzelheiten werden in einem besonderen Reglement festgelegt.

6. Vollzugsorgane

Art. 17: Paritätische Kommission

Zusammensetzung und Beschlussfassung	Zur Förderung der Zusammenarbeit und zur Sicherung der Durchführung dieses GAV bestellen die Vertragsparteien eine Paritätische Kommission. Diese besteht aus je 5 Vertretern und 5 Ersatzpersonen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, wobei auf die Gewerkschaft Bau und Industrie 3 Vertreter und 3 Ersatzpersonen entfallen. Die
--------------------------------------	--

Paritätische Kommission ist jeweils durch je 1 Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter aus derjenigen Branche zu ergänzen, aus der Fragen zur Behandlung kommen. Der Vorsitz wechselt alljährlich zwischen einem Arbeitgeber- und einem Arbeitnehmervertreter. Beschlüsse können nur mit Dreiviertelsmehrheit gefasst werden.

Kompetenzen

Die Paritätische Kommission hat insbesondere folgende Kompetenzen:

- a. Verbindliche Auslegung des GAV;
- b. Schlichtung von Kollektivstreitigkeiten;
- c. Beurteilung und Ahndung von Einzelverstössen gegen den GAV;
- d. Geltendmachung von Konventionalstrafen, wobei diese in den Fonds der Paritätischen Kommission einzuzahlen sind;
- e. Entscheid über die Zulassung zum Nebenvertrag;
- f. Vertretung der Vertragsparteien gegenüber Dritten;
- g. weitere, von den Vertragsparteien übertragene Kompetenzen.

Sie erlässt ein Geschäftsreglement.

Versicherungskommission

Die Paritätische Kommission amtet als Versicherungskommission der Pensionskasse für das Basler Bau- und Holzgewerbe/Sozialfonds im Sinne von Art. 51 des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG). Sie erlässt ein Geschäftsreglement.

Rekurse

Gegen Entscheide der Paritätischen Kommission und der Versicherungskommission kann die betroffene Partei innert 10 Tagen Rekurs an das Vertragliche Schiedsgericht einlegen. Kann die zuständige Kommission infolge Fehlens der Dreiviertelsmehrheit keinen Beschluss fassen, so steht es der betroffenen Partei frei, innert 10 Tagen seit Feststellung resp. Mitteilung dieser Tatsache das Vertragliche Schiedsgericht anzurufen.

Art. 18: Vertragliches Schiedsgericht

Zusammensetzung

Die Vertragsparteien bestellen das Ständige Staatliche Einigungsamt des Kantons Basel-Stadt, ergänzt durch je 1 sachverständigen, von den Vertragsparteien ernannten Parteivertreter, als Vertragliches Schiedsgericht. Im Falle der Beurteilung und Ahndung von Einzelverstössen gegen den GAV sowie im Falle des Entscheids über die Zulassung zum Nebenvertrag ist je 1 Vertreter durch die Paritätische Kommission und je 1 Vertreter durch den betroffenen Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer zu bezeichnen.

Kompetenzen

Das Vertragliche Schiedsgericht hat folgende Kompetenzen:

- a. Einigungsvorschlag betreffend Lohnanpassungen gemäss Art. 44;
- b. Beurteilung von Rekursen gegenüber Entscheiden der Paritätischen Kommission;

- c. Beurteilung von Streitfällen, welche von der Paritätischen Kommission infolge Fehlens der Dreiviertelmehrheit nicht entschieden werden konnten;
- d. Beurteilung und Ahndung von Kollektivstreitigkeiten.

Kosten Das Vertragliche Schiedsgericht entscheidet je nach dem Verschulden über die Kosten des Verfahrens.

Art. 19: Gemeinsame Bestimmungen

Entscheidungsbefugnisse Die Entscheidungen der Paritätischen Kommission resp. des Vertraglichen Schiedsgerichts sind endgültig und verbindlich.

Zuständigkeit Die Paritätische Kommission und das Vertragliche Schiedsgericht sind für den Hauptvertrag sowie alle Nebenverträge zuständig.

Ordentliche Gerichte Die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte für die Beurteilung individueller arbeitsvertraglicher Streitigkeiten bleibt vorbehalten.

7. Kauttionen

Art. 20: Kauttionen der Vertragsparteien

Die Vertragsparteien hinterlegen folgende Kauttionen bei der Basler Kantonalbank:

der Basler Volkswirtschaftsbund für die von ihm vertretenen Arbeitgeberverbände	60'000.-- Fr.
---	---------------

die Gewerkschaft Bau und Industrie, Sektion Nordwestschweiz	30'000.-- Fr.
---	---------------

der Christliche Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz, Sektion Basel (heute: SYNA – die Gewerkschaft, Regionalsekretariat Basel)	16'000.-- Fr.
---	---------------

der Landesverband freier Schweizer Arbeitnehmer, Kan- tonalverband beider Basel (heute: SYNA – die Gewerkschaft, Regionalsekretariat Basel)	7'000.-- Fr.
---	--------------

Art. 21: Kautionen der Firmen im Nebenvertrag

Grundsatz	Firmen, welche keinem der vertragsschliessenden Verbände angehören und sich durch einen Nebenvertrag auf die Bestimmungen des GAV verpflichten, haben eine Kautionssumme von mindestens 500.-- Fr. bei der Basler Kantonalbank zuhanden des Einigungsamtes zu hinterlegen.
Erhöhung der Kautionssumme	<p>Diese Kautionssumme steigt je nach dem Umfang des Betriebes bei jährlichem Durchschnitt der prämienpflichtigen SUVA-Lohnsumme (berechnet auf die letzten zwei Jahresperioden) von</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20'000.-- Fr. bis 50'000.-- Fr. Lohnsumme auf 1'000.-- Fr.; - 50'001.-- Fr. bis 100'000.-- Fr. Lohnsumme auf 2'000.-- Fr.; - 100'001.-- Fr. bis 200'000.-- Fr. Lohnsumme auf 3'000.-- Fr.; - 200'001.-- Fr. bis 500'000.-- Fr. Lohnsumme auf 5'000.-- Fr.; - 500'001.-- Fr. bis 1'000'000.-- Fr. Lohnsumme auf 8'000.-- Fr.; - über 1'000'000.-- Fr. Lohnsumme auf 12'000.-- Fr.
SUVA-Prämienabrechnungen	Als Nachweis sind der Paritätischen Kommission die endgültigen Prämienabrechnungen der SUVA vorzulegen. Bei Veränderungen in den Lohnsummen werden die Kautionsbeträge vom Einigungsamt jeweils für eine zweijährige Periode neu festgesetzt.
Wirksamkeit	Erst mit der Hinterlegung der entsprechenden Kaution sowie der Veröffentlichung der Firma im Kantonsblatt treten die Nebenverträge in volle Kraft und Wirksamkeit.

Art. 22: Gemeinsame Bestimmungen

Grundsatz	Sämtliche Kautionen müssen in bar oder mündelsicheren Wertpapieren gestellt werden.
Freigabe der Kaution	Die Kautionen dienen als Sicherheit für die Einhaltung des GAV. Sie dürfen nur aufgrund eines rechtskräftigen Entscheides der Paritätischen Kommission oder des Vertraglichen Schiedsgerichts oder mit Zustimmung sämtlicher Vertragsparteien freigegeben werden.

Zweiter Teil: Arbeitsvertragliche Bestimmungen

1. Arbeitszeit

Art. 23: Jährliche Brutto-Sollarbeitszeit

Grundsatz Die Brutto-Sollarbeitszeit beträgt, unter Berücksichtigung der im Vertragsgebiet geltenden Pausenregelung, 2'138 Stunden pro Kalenderjahr. Dies entspricht einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 41 Stunden.

Flexibilisierung Um dem wechselnden Arbeitsanfall Rechnung zu tragen, kann, unter Einhaltung der obengenannten jahresdurchschnittlichen Arbeitszeit, die wöchentliche Arbeitszeit zwischen 35 und 45 Stunden schwanken. Bei Änderungen der wöchentlichen Arbeitsdauer hat der Arbeitgeber in der Regel eine Ankündigungsfrist von 1 Woche zu beachten.

Art. 24: Einteilung der Arbeitszeit

Grundsatz Die Einteilung der Arbeitszeit wird vom Arbeitgeber festgesetzt. Wurde keine besondere Regelung getroffen, so gilt die wöchentliche Arbeitszeit gemäss Arbeitszeiteinteilung in den brancheneigenen Bestimmungen dieses GAV.

Flexibilisierung Für Kundenarbeit kann die tägliche Arbeitszeit vom Arbeitgeber um höchstens 1 Stunde verschoben werden. Bei Änderungen der betrieblichen Arbeitszeiteinteilung hat der Arbeitgeber in der Regel eine Ankündigungsfrist von 1 Woche zu beachten.

Art. 25: Pausen

Znünipause Bezüglich der Znünipausen wird auf die brancheneigenen Bestimmungen dieses GAV verwiesen.

Mittagspause Im Einverständnis mit der Mehrheit der beteiligten Arbeitnehmer kann die Mittagspause auf 45 Minuten verkürzt werden.

Art. 26: Überstunden und Samstagsarbeit

Überstunden Überstundenarbeit wird grundsätzlich nur durch Freizeit ausgeglichen, wobei ein Zeitzuschlag von 25% geschuldet ist. Als zuschlagspflichtige Überstundenarbeit gilt die Überschreitung der maximalen wöchentlichen Arbeitszeit von 45 Stunden und der maximalen Jahresarbeitszeit von 2'138 Stunden.

Samstagsarbeit	Notwendige Samstagsarbeit wird grundsätzlich nur durch Freizeit ausgeglichen, wobei ein Zeitzuschlag von 50% geschuldet ist.
Anordnung oder Genehmigung durch die Firma	Ein Anspruch auf Ausgleich der Überstunden- und Samstagsarbeit besteht nur, wenn die entsprechende Arbeit von der Firma oder deren Vertreter im voraus angeordnet oder nachträglich genehmigt wird.
Zeitlicher Rahmen des Ausgleichs	Der Ausgleich von Überstunden- oder Samstagsarbeit durch Freizeit muss bis spätestens zum 31. März des folgenden Jahres gewährt werden. Ist dies insbesondere wegen Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht möglich, so ist ein Lohnzuschlag von 25% (Überstundenarbeit) bzw. 50% (Samstagsarbeit) geschuldet.

Art. 27: Grenzen der Tages- und Nachtarbeit

Als Tagesarbeit gilt gemäss Art. 16 des Arbeitsgesetzes im Sommer (Mai bis September) die Zeit zwischen 05.00 Uhr und 20.00 Uhr, im Winter die Zeit zwischen 06.00 Uhr und 20.00 Uhr.

Art. 28: Schichtarbeit

Durch Vereinbarungen auf Branchenebene kann die Schichtarbeit geregelt werden, wobei ein Schichtreglement zu erlassen ist.

2. Ferien

Art. 29: Ferienanspruch

Grundsatz	Der Ferienanspruch beträgt vom 1. Anstellungsjahr an 4 Wochen (20 Arbeitstage) bzw. 8,3% des Bruttolohnes. Nach vollendetem 50. Altersjahr, für jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr sowie für Lehrlinge beträgt der Ferienanspruch 5 Wochen (25 Arbeitstage) bzw. 10,5% des Bruttolohnes.
-----------	---

Zusätzlicher
individueller
Anspruch

Arbeitnehmer, welche das ganze Kalenderjahr im Betrieb gearbeitet haben, sind überdies berechtigt, in der Zeit vom 15. Dezember bis 31. Januar 3 zusätzliche bezahlte Ferientage zu beziehen. Für Arbeitnehmer im Stundenlohn beträgt die Ferienentschädigung 1,3% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen massgebenden Lohnes; diese Entschädigung wird im Zeitpunkt des Bezuges der 3 zusätzlichen Ferientage ausbezahlt.

Art. 30: Ferienlohn

Der Ferienlohn bemisst sich nach dem laufenden Lohn unter Einschluss allfälliger regelmässiger Zulagen, aber unter Wegfall der Entschädigungen für ausnahmsweise Arbeitsleistungen. Der Ferienlohn wird in der Regel am üblichen Zahltag fällig.

Art. 31: Bezug und Zeitpunkt der Ferien

Bezug

Die Ferien sind im Verlaufe des betreffenden Dienstjahres, spätestens aber im folgenden Dienstjahr, zu gewähren. Ein Teil der Ferien, höchstens aber 1 Woche, darf auf die Weihnachts- und Neujahrszeit gelegt werden. Saisonarbeitnehmer erhalten ihre Ferien in der Regel nach Abschluss der Saison.

Zeitpunkt

Der Zeitpunkt des Ferienanspruchs ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abzusprechen, unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse und der berechtigten Wünsche des Arbeitnehmers.

Art. 32: Verhältnis zu Feiertagen und Erholungsurlauben

Feiertage

In die Ferien fallende gesetzliche Feiertage zählen nicht als Ferien.

Erholungsurlaub

Erholungsurlaube, die im Anschluss an eine überstandene Krankheit bewilligt werden, gelten als Ferien.

Art. 33: Kürzung des Ferienanspruchs

Allgemeines

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

Versäumte Arbeitstage

Der Ferienanspruch kann ferner um die Zahl der versäumten Arbeitstage gekürzt werden, an welchen der Arbeitnehmer schuldhaft die Arbeitsleistung unterlassen hat, für die ihm aber der Lohn ausgerichtet worden ist.

Art. 34: Ferienanspruch bei Kündigung

Ist im Zeitpunkt der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses der Arbeitgeber noch zur Gewährung von Ferien verpflichtet und können diese nicht während der Kündigungsfrist eingeräumt werden, so hat er für die nicht gewährten Ferientage den entsprechenden Lohn zu gewähren. Dieser ist am letzten Arbeitstag fällig.

3. Feiertage, arbeitsfreie Perioden und Kurzabsenzen

Art. 35: Feiertage

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

Art. 36: Arbeitsfreie Tage und Halbtage

Fasnacht und
Silvester

Arbeitsfrei sind bei voller Bezahlung:

- der Nachmittag des Fasnachtsmontags,
- der Nachmittag des Fasnachtsmittwochs,
- der Nachmittag des 31. Dezember.

Am Vormittag des Fasnachtsmontags kann der Arbeitgeber im Einverständnis mit der Mehrheit der beteiligten Arbeitnehmer die Arbeit ausfallen und diese in Ausnahmefällen vor- oder nachholen lassen.

Samstag

Der Samstag ist während des ganzen Jahres arbeitsfrei, ausgenommen für unaufschiebbare Arbeiten. Diesfalls hat der Arbeitgeber der Paritätischen Kommission mindestens 24 Stunden vor Arbeitsbeginn Mitteilung zu machen. Die Paritätische Kommission kann bei ungenügender Begründung oder bei Verletzung der arbeitsgesetzlichen oder gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen Einspruch erheben.

Arbeitszeitverkürzung Infolge

Arbeitszeitverkürzung werden weitere arbeitsfreie Tage und Halbtage gewährt, die auf den vereinbarten Monatslohn keinen Einfluss haben. Im Falle von Stundenlohn erfolgt jedoch keine Vergütung des Lohnausfalls.

Art. 37: Arbeitszeitkalender

Bezüglich den Feiertagen sowie den arbeitsfreien Tagen und Halbtagen erlassen die Vertragsparteien einen Arbeitszeitkalender, der jeweils für ein ganzes Kalenderjahr Gültigkeit hat.

Art. 38: Vorzeitiger Arbeitsschluss

An den Nachmittagen vor Karfreitag, 1. Mai und Auffahrt ist die Arbeit 1 Stunde vor betriebsüblichem Arbeitsschluss zu beenden.

Art. 39: Wegfall der Entschädigung

Die Feiertage sowie die arbeitsfreien Tage und Halbtage werden nicht entschädigt, wenn ein Arbeitnehmer unmittelbar vorher oder nachher der Arbeit unentschuldigt fernbleibt.

Art. 40: Karenzfrist und Ausnahmen

Grundsatz

Die in die ersten 30 Tage des Arbeitsverhältnisses fallenden Feiertage bzw. arbeitsfreien Tage oder Halbtage werden nicht vergütet. Wird ein Arbeitnehmer innert 3 Monaten nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses vom früheren Arbeitgeber wieder angestellt, so ist die Karenzfrist von 30 Tagen nicht mehr zu bestehen.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Wird das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber aufgelöst, so sind beim Austritt die in die ersten 30 Tage fallenden Feiertage bzw. arbeitsfreien Tage und Halbtage zu vergüten. Wird das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer aufgelöst, so ist diese Vergütung nicht zu leisten, ebenso nicht, wenn die Auflösung vom Arbeitgeber gestützt auf Art. 337 Abs. 1 OR aus wichtigen Gründen fristlos erfolgt.

Saisonarbeitnehmer

Saisonarbeitnehmer, die bis zum Ablauf der behördlichen Bewilligung arbeiten, erhalten die in die ersten 30 Tage fallenden Feiertage bzw. arbeitsfreien Tage und Halbtage vergütet. Ebenso ist die Vergütung geschuldet, wenn die Schweizerischen Bundesbahnen eine frühere Ausreise empfehlen und die Ausreise innerhalb des von den Schweizerischen Bundesbahnen festgelegten Zeitplans erfolgt.

Art. 41: Kurzabsenzen

In folgenden Fällen wird vom Arbeitgeber die ausfallende Arbeitszeit mit dem vollen Lohn vergütet:

Eigene Hochzeit	2 Tage
Hochzeit des eigenen Kindes	1 Tag
Geburt eines eigenen Kindes	1 Tag
Tod des Ehegatten oder der Kinder	3 Tage
Tod der Geschwister, Eltern oder Schwiegereltern	2 Tage
Tod der Grosseltern oder der Grosskinder	1 Tag
Umzug des Familienhaushaltes der eigenen Familie	1 Tag
Aushebung für die Schweizer Armee	1 Tag
Militärische Inspektion	1/2 Tag

4. Basislöhne

a. Allgemeines

Art. 42: Basislohnansätze

Grundsatz Die gesamtarbeitsvertraglichen Basislöhne betragen was folgt:

Vorarbeiter, V	pro Monat 5'159.-- Fr. pro Stunde 28.80 Fr.
Berufsfacharbeiter, A	pro Monat 4'640.-- Fr. pro Stunde 25.90 Fr.
Berufsarbeiter, B	pro Monat 4'079.-- Fr. pro Stunde 22.85 Fr.
Betriebsarbeiter, C	pro Monat 3'568.-- Fr. pro Stunde 19.95 Fr.

Parkettschleifer Die gesamtarbeitsvertraglichen Basislöhne betragen für Parkettschleifer:

Nach 1jähriger Tätigkeit	pro Monat 4'140.-- Fr. pro Stunde 23.15 Fr.
Nach 6monatiger Tätigkeit	pro Monat 4'079.-- Fr. pro Stunde 22.85 Fr.
Nach 3monatiger Tätigkeit	pro Monat 3'915.-- Fr. pro Stunde 21.90 Fr.
Für Anfänger	pro Monat 3'568.-- Fr. pro Stunde 19.95 Fr.

Art. 42 a: Lohnerhöhungen per 1. Juni 2001

Grundsatz Die monatlichen Effektivlöhne der voll leistungsfähigen Arbeitnehmer sind um

130.-- Fr. pro Monat generell
20.-- Fr. pro Monat individuell

anzuheben.

GAV-Basislöhne Die GAV-Basislöhne betragen was folgt:

Vorarbeiter, V	pro Monat 5'219.-- Fr.
----------------	------------------------

	pro Stunde	29.15 Fr.
Berufsfacharbeiter, A	pro Monat	4'700.-- Fr.
	pro Stunde	26.25 Fr.
Berufsarbeiter, B	pro Monat	4'159.-- Fr.
	pro Stunde	23.30 Fr.
Betriebsarbeiter, C	pro Monat	3'668.-- Fr.
	pro Stunde	20.50 Fr.

Übergangsregel

Die in der Zeit vom 1. Januar 2001 bis 31. Mai 2001 von den Firmen vereinbarten Lohnerhöhungen können an die obigen Lohnanpassungen angerechnet werden.

Art. 43: Lohnklassen**Grundsatz****Vorarbeiter, V:**

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

Berufsfacharbeiter, A:

Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis).

Berufsarbeiter, B:

Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen sowie 5-jähriger Tätigkeit in der entsprechenden Branche.

Betriebsarbeiter, C:

Arbeitnehmer ohne berufliche Ausbildung sowie ohne genügende Berufserfahrung. Nach 5 Jahren erfolgt in der Regel die Umklassierung in die Lohnklasse der Berufsarbeiter. Ergeben sich gewichtige Zweifel an der Qualifikation und Leistung des Arbeitnehmers, so teilt der Arbeitgeber dies schriftlich und begründet dem betreffenden Arbeitnehmer und der Paritätischen Kommission mit.

Einreihung

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

Art. 44: Lohnanpassungen**Grundsatz**

Allfällige Lohnanpassungen ab dem Jahr 2001 werden jeweils auf den 1. Januar in Kraft gesetzt, wobei die Vertragsparteien spätestens im November zu Lohnverhandlungen zusammentreten. Bei der Bemessung der Lohn

anpassungen ist der wirtschaftlichen Lage, der Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise sowie der Lage auf dem Arbeitsmarkt gebührend Rechnung zu tragen.

Verfahren bei Dissens Kommt keine Einigung zustande, so unterbreitet die Paritätische Kommission den Vertragsparteien unverzüglich einen Einigungsvorschlag. Kommt in der Paritätischen Kommission kein Einigungsvorschlag zustande oder wird ein solcher von der Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerseite abgelehnt, so entscheidet das Vertragliche Schiedsgericht gemäss Art. 18. Lehnt eine Vertragspartei den Vorschlag des Vertraglichen Schiedsgerichts ab, so kann jede Partei den GAV unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten auf das Ende eines Monats kündigen.

b. Ausnahmen

Art. 45: Nicht leistungsfähige und branchenfremde Arbeitnehmer

Grundsatz Der Basislohn ist nicht massgebend für schwächliche und invalide Arbeitnehmer, für solche, die dauernd ungenügende Leistungen erbringen, für branchenfremde Arbeitnehmer, die nicht in ihrem Beruf tätig sind sowie für Arbeitnehmer, welche das 65. Lebensjahr zurückgelegt haben und nicht mehr voll leistungsfähig sind.

Vorgehen In den genannten Fällen wird der Lohn durch besondere schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem betreffenden Arbeitnehmer festgesetzt. Diese Vereinbarung ist der Paritätischen Kommission innerhalb von 14 Tagen seit Abschluss mitzuteilen. Die Paritätische Kommission ist befugt, innerhalb von 14 Tagen seit Eintreffen der Mitteilung die untertarifliche Lohnvereinbarung zu widerrufen. In diesem Falle gilt der Mindestlohn, soweit nicht die Paritätische Kommission einen niedrigeren Lohn festgesetzt hat. Beide Parteien sind vor dem Entscheid durch die Paritätische Kommission anzuhören.

Vorbehalten bleibt Art. 46.

Art. 46: Branchenfremde, Saisoniers und Arbeitnehmer ohne Berufserfahrung

In folgenden Fällen kann der gesamtarbeitsvertragliche Basislohn während einer maximalen Dauer von 12 Monaten um höchstens 100.-- Fr. pro Monat unterschritten werden:

- bei branchenfremden Arbeitnehmern;
- bei Saisoniers während der Dauer der ersten Saison;
- bei Arbeitnehmern ohne Berufserfahrung oder einem Unterbruch in der Berufsausübung von mehr als 2 Jahren.

Die vorgenannte Unterschreitung gilt jedoch nur bei Festanstellungen und nicht für Temporärarbeitskräfte.

Art. 47: Lehrabgänger

Abschluss der Lehre
1999 oder vorher

Für gelernte Berufsfacharbeiter, *die ihre Lehre im Jahre 1999 oder vorher abgeschlossen haben*, gelten in den ersten 3 Jahren nach beendeter Lehre die folgenden Anlaufstufen:

Im 1. Jahr nach der Lehre pro Monat	3'944.-- Fr.
pro Stunde	22.-- Fr.

Im 2. Jahr nach der Lehre pro Monat	4'269.-- Fr.
pro Stunde	23.85 Fr.

Im 3. Jahr nach der Lehre pro Monat	4'501.-- Fr.
pro Stunde	25.15 Fr.

Abschluss der Lehre
2000 oder später

Für gelernte Berufsfacharbeiter, *die ihre Lehre im Jahre 2000 oder später abschliessen*, werden die vertraglichen Anlaufstufen in den ersten 3 Jahren nach beendeter Lehre um 100.– Fr. pro Anlaufstufe gesenkt, so dass sich die folgende Skala ergibt:

Im 1. Jahr nach der Lehre pro Monat	3'844.-- Fr.
pro Stunde	21.45 Fr.

Im 2. Jahr nach der Lehre pro Monat	4'169.-- Fr.
pro Stunde	23.30 Fr.

Im 3. Jahr nach der Lehre pro Monat	4'401.-- Fr.
pro Stunde	24.60 Fr.

Kürzere ausländische
Lehrzeit

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

Art. 47 a: Lohnerhöhungen per 1. Juni 2001

Die GAV-Basislöhne für Lehrabgänger betragen was folgt:

Abschluss der Lehre
1999 oder vorher

Für gelernte Berufsfacharbeiter, *die ihre Lehre im Jahre 1999 oder vorher abgeschlossen haben*, gelten in den ersten 3 Jahren nach beendeter Lehre die folgenden Anlaufstufen:

Im 1. Jahr nach der Lehre pro Monat	3'984.-- Fr.
pro Stunde	22.25 Fr.

	Im 2. Jahr nach der Lehre pro Monat pro Stunde	4'309.-- Fr. 24.05 Fr.
	Im 3. Jahr nach der Lehre pro Monat pro Stunde	4'541.-- Fr. 25.35 Fr.
Abschluss der Lehre 2000 oder später	Für gelernte Berufsfacharbeiter, <i>die ihre Lehre im Jahre 2000 oder später</i> abschliessen, werden die vertraglichen Anlaufstufen in den ersten 3 Jahren nach beendeter Lehre um 100.– Fr. pro Anlaufstufe gesenkt, so dass sich die folgende Skala ergibt:	
	Im 1. Jahr nach der Lehre pro Monat pro Stunde	3'884.-- Fr. 21.70 Fr.
	Im 2. Jahr nach der Lehre pro Monat pro Stunde	4'209.-- Fr. 23.50 Fr.
	Im 3. Jahr nach der Lehre pro Monat pro Stunde	4'441.-- Fr. 24.80 Fr.

Art. 48: Volontäre

Grundsatz	Als Volontäre gelten Studenten der ETH und der Ingenieurschulen sowie ausgelernte Bauzeichner, ferner Jugendliche bis zum zurückgelegten 18. Altersjahr, die noch in Schul- oder anderweitiger Berufsausbildung stehen. Die Festsetzung des Lohnes für Volontäre bleibt der freien Vereinbarung vorbehalten.	
Dauer des Volontariates	Ein Volontariat dauert maximal 6 Monate. Wer länger beschäftigt wird, gilt als Arbeitnehmer der Lohnklasse C und ist als solcher zu entlohnen. Die Beschäftigung von Volontären ist, wenn das Volontariat länger als 6 Wochen dauert, unter Angabe des Dienstantritts und der Lehranstalt der Paritätischen Kommission zu melden.	

Art. 49: Berufsarbeiter anderer Branchen

Für in einer Branche Beschäftigte anderer Berufe, die in ihrem angestammten Beruf tätig sind, gelten die vertraglich festgesetzten Lohnansätze des Berufes, dem der Arbeitnehmer angehört. Wo keine vertragliche Regelung besteht, gelten die Lohnansätze der nächstverwandten Branche.

5. Grundsätze der Entlohnung

Art. 50: Gleicher Lohn für Mann und Frau

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf gleichen Lohn bei gleicher Funktion und gleicher Leistung. Für individuelle oder kollektive Streitigkeiten bei der Durchführung obigen Grundsatzes ist die Paritätische Kommission gemäss Art. 17 zuständig.

Art. 51: Anspruch auf Monatslohn

Grundsatz

Arbeitnehmer, welche ununterbrochen während 2 Jahren im gleichen Betrieb angestellt waren und keine unentschuldigten Absenzen aufweisen (Stammarbeiter), haben ab dem 3. Dienstjahr grundsätzlich Anspruch auf eine Entlohnung im Monatslohn. Solche Arbeitnehmer erhalten den gleichen Lohn während des ganzen Jahres, auch wenn sie in einer Branche tätig sind, die unterschiedliche monatliche Arbeitszeiten im Sommer und Winter kennt.

Umrechnungsfaktor

Der Lohn ist monatlich nach Massgabe der jahresdurchschnittlichen Arbeitszeit geschuldet. Als Umrechnungsfaktor gilt der Monat zu 179 Arbeitsstunden. Dies gilt auch bei der Berechnung von Lohnzuschlägen (Art. 55) und Lohnabzügen (Art. 56). Weicht der Betrieb von der branchenüblichen Arbeitszeit ab, so muss dem Arbeitnehmer mit der monatlichen Lohnabrechnung eine genaue Stundenabrechnung abgegeben werden.

Art. 52: Ausnahmen

Vom Anspruch auf Monatslohn ausgenommen sind Saisonarbeitnehmer, Akkordanten, Temporärangestellte, körperlich nicht voll leistungsfähige sowie branchenfremde Arbeitnehmer. Bei Arbeitnehmern, welche grundsätzlich Anspruch auf Entlohnung im Monatslohn haben, kann durch individuelle schriftliche Abmachung die Entlohnung im Stundenlohn vereinbart werden. Die Überführung in den Monatslohn hat jedoch spätestens bis zum 1. Januar desjenigen Kalenderjahres zu geschehen, das dem Ende des 2. Dienstjahres folgt.

Art. 53: Anspruch auf 13. Monatslohn

Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmer erhalten nach einer Mindestbeschäftigungsdauer von 2 aufeinanderfolgenden Monaten im Betrieb einen 13. Monatslohn. Wenn das Arbeitsverhältnis kein ganzes Kalenderjahr dauerte, besteht unter dem gleichen Vorbehalt ein anteilmässiger Anspruch. Bei Zahlungsunfähigkeit wird der anteilmässige Anspruch sofort fällig.

Art. 54: Ausrichtung des 13. Monatslohnes

Dauer des Arbeitsver- Hat ein Arbeitsverhältnis während des ganzen
hältnisses während Kalenderjahres gedauert, werden den im Stun-
des ganzen Kalender- denlohn beschäftigten Arbeitnehmern Ende des

jahres	Jahres 8,3% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen massgebenden Lohnes zusätzlich vergütet. Den im Wochen- oder Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmern wird Ende des Jahres ein durchschnittlicher Monatslohn zusätzlich ausbezahlt.
Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses während des Kalenderjahres	Hat ein Arbeitsverhältnis kein volles Kalenderjahr gedauert, werden den im Stunden-, Wochen- oder Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmern anlässlich der letzten Lohnzahlung zusätzlich 8,3% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen massgebenden Lohnes vergütet.
Ferienentschädigung	Auf dem 13. Monatslohn wird keine Ferienentschädigung ausgerichtet.

Art. 55: Lohnzuschläge

Grundsatz	Es werden folgende Lohnzuschläge ausbezahlt: <ul style="list-style-type: none"> – Arbeit am Freitag nach Auffahrt – Arbeit am Nachmittag <ul style="list-style-type: none"> – des Fasnachtsmontags – des Fasnachtsmittwochs und – des 24. Dezember: jeweils 25% – Arbeit am Nachmittag des 31. Dezember: jeweils 50% – Nachtarbeit – Sonn- und Feiertagsarbeit: jeweils 100% <p>Fällt die Arbeit am Fasnachtsmontag-Vormittag aus, wird diese aber am Fasnachtsmittwoch-Nachmittag nachgeholt, so ist kein Lohnzuschlag zu zahlen.</p>
Anordnung oder Genehmigung durch die Firma	Ein Anspruch auf Bezahlung von Lohnzuschlägen besteht nur, wenn die entsprechende Arbeit von der Firma oder deren Vertreter im voraus angeordnet oder nachträglich genehmigt wird.
Ausnahmen	Bei dringenden Reparaturarbeiten für den eigenen Geschäftsbetrieb sowie bei Inventurarbeiten sind keine Zuschläge zu bezahlen. Ebenso sind keine Zuschläge zu bezahlen für Arbeiten in der Schweiz ausserhalb des Kantons Basel-Stadt, soweit die am Arbeitsort übliche Arbeitszeit nicht überschritten wird.

Art. 56: Lohnabzug

Verhinderung an der Arbeitsleistung, zu spätes Erscheinen und zu frühes Verlassen der Arbeit sind dem Arbeitgeber sofort zu melden. Die ausfallende Arbeitszeit kann bei der Lohnzahlung in Abzug gebracht werden.

Art. 57: Verbot der Lohnzession

Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, seine Lohnforderungen an Dritte abzutreten. Vorbehalten bleiben richterliche Entscheidungen und betriebsrechtliche Lohnpfändungen.

6. Modalitäten der Lohnauszahlung**Art. 58: Termin der Lohnauszahlung**

Dem Arbeitnehmer ist der Lohn entweder alle 14 Tage oder monatlich auszurichten. Bei monatlichen Zahltagsperioden hat die Lohnzahlung spätestens am 6. des folgenden Monats mit vollständiger Lohnabrechnung zu erfolgen. Fällt der 6. auf einen arbeitsfreien Tag, so erfolgt die Lohnzahlung am nächstfolgenden Arbeitstag.

Art. 59: Art der Lohnauszahlung

Lohnzahlung und
Lohnabrechnung

Die Lohnzahlung hat in verschlossenem Zahltagstäschchen mit Firmennamen und Datum sowie unter Beifügung einer detaillierten schriftlichen Abrechnung, aus der die einzelnen Abzüge ersichtlich sind, zu geschehen. Sie hat innerhalb der Arbeitszeit auf der Arbeitsstelle stattzufinden. Reklamationen über die Lohnzahlung werden ausschliesslich am folgenden Arbeitstag erledigt.

Bargeldlose
Lohnzahlung

Der Arbeitgeber kann im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer die bargeldlose Lohnzahlung einführen. In diesem Falle hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass dem Arbeitnehmer keine übermässigen Kosten wie Bankkommissionen entstehen. Bescheidene Gebühren fallen nicht darunter, wenn sie durch Zinsgutschriften oder andere Vorteile kompensiert werden. Die Lohngutschrift hat spätestens zum gleichen Zeitpunkt zu erfolgen, wie wenn der Lohn in bar ausbezahlt würde.

Art. 60: Spesenabrechnung

Mit der Lohnabrechnung sind auch die Spesen abzurechnen und auszurichten.

7. Kautio (Standgeld)

Art. 61: Kautio

Der Arbeitgeber kann vom Arbeitnehmer eine Kautio verlangen, die dem Lohn Guthaben für 2 Arbeitstage entspricht. Die Kautio dient als Sicherheit für Schadenersatzansprüche bei Verlust der dem Arbeitnehmer anvertrauten Werkzeuge und Ausrüstungsgegenstände.

8. Zulagen, Auslagenersatz und Entschädigungen

Art. 62: Zulagen bei Versetzung

Grundsatz Bei Arbeiten ausserhalb des Kantons Basel-Stadt sowie ausserhalb der Gemeinden Allschwil, Binningen, Bottmingen, Birsfelden, Muttenz und Münchenstein werden die Fahrtkosten für je eine Hin- und Rückfahrt pro Tag bezahlt, sofern der Arbeitgeber nicht ein Transportmittel zur Verfügung stellt, sowie eine Versetzungszulage von 15.-- Fr. ausgerichtet, sofern der Arbeitgeber nicht für das Mittagessen aufkommt. Zu einer Versetzungszulage berechtigten im weiteren Arbeiten im Auhafen sowie in Schweizerhalle.

Einhaltung der Mittagspause Anspruch auf die Versetzungszulage hat nur, wer die vereinbarte Dauer der Mittagspause effektiv einhält. Wurde keine besondere Mittagspause vereinbart, so gilt die Regelung in den Branchenbestimmungen.

Art. 63: Auslagenersatz bei auswärtigem Übernachten

Grundsatz Bei auswärtigem Übernachten werden folgende Spesenvergütungen ausgerichtet, sofern die Übernachtung vom Arbeitgeber angeordnet wird und dieser nicht selbst für Unterkunft und Verpflegung sorgt:
effektive Fahrtkosten, Frühstück 9.-- Fr., Mittagessen 16.-- Fr., Nachtessen 16.-- Fr., Übernachten gemäss effektiven Spesen. Für Orte mit aussergewöhnlichen Pensionspreisen (Kurorte usw.) bleiben besondere Vereinbarungen vorbehalten.

Fahrtkosten nach Hause Der Arbeitnehmer kann auf Kosten des Arbeitgebers jedes zweite Wochenende nach Hause fahren.

Ankündigung Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber zu auswärtigen Arbeiten beordert werden, sind in der Regel 1 Tag vorher zu benachrichtigen.

Art. 64: Vergütung von Reisezeit

Beträgt bei auswärtigen Arbeiten die tägliche Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab der Grenze des Kantons Basel-Stadt

mehr als 30 Minuten, so ist die Mehrzeit, die 30 Minuten übersteigt, zum normalen Lohn zu vergüten. Als Sammelstelle gilt das Geschäftsdomizil im Kantonsgebiet, wobei im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine andere Sammelstelle bestimmt werden kann.

Art. 65: Ausnahmen

Diese Bestimmungen gelten nicht für Arbeitnehmer, die sich eigens für eine auswärtige Arbeitsstelle einstellen lassen oder deren Arbeitsweg zur auswärtigen Arbeitsstelle nicht länger ist als derjenige von zu Hause ins Geschäft.

Art. 66: Entschädigung für Transporte

Weisung des Arbeitgebers

Für geschäftliche Fahrten bestimmt der Arbeitgeber die Art des vom Arbeitnehmer zu benützenden Transportmittels (Motorfahrzeug, Eisenbahn, Tram, Velo usw.).

Entschädigungsansätze

Ordnet der Arbeitgeber geschäftliche Fahrten mit einem dem Arbeitnehmer gehörenden Fahrzeug an, so sind für die ganze Fahrt folgende Entschädigungen auszurichten:

Auto	-.60 Fr. pro km
Motorrad	-.30 Fr. pro km
Moped	-.25 Fr. pro km
Velo	3.-- Fr. pro Woche

Stellt der Arbeitgeber ein betriebseigenes Transportmittel zur Verfügung, so entfallen die Fahrkostenentschädigungen, nicht aber die Versetzungszulage.

Abgeltung sämtlicher Ansprüche

In diesen Transportentschädigungen sind sämtliche variablen Kosten und Anteile an fixen Kosten sowie sämtliche Schadensrisiken eingeschlossen. Der Arbeitnehmer kann somit, auch bei Unfall, keine weiteren Ansprüche geltend machen. Der Fahrzeughalter, der die Transportentschädigungen beansprucht, ist gehalten, Arbeitnehmer mitzuführen und kann dafür keine weiteren Ansprüche geltend machen.

9. Schlechtwetterentschädigung

Art. 67: Arbeitsunterbrechung

Bei Witterungsbedingungen, welche die Gesundheit des Arbeitnehmers gefährden oder einen effizienten Arbeitsablauf verunmöglichen (Regen, Schnee, Blitzschlag, grosse Kälte) sind Bauarbeiten im Freien zu unterbrechen, soweit dies arbeitstechnisch möglich ist. Die Arbeitsunterbrechung erfolgt auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters. Für die Beurteilung, ob eine Arbeitsunterbrechung notwendig ist oder nicht, sind die betroffenen Arbeitnehmer anzuhören.

Art. 68: Umfang der Entschädigung

Entschädigungsanspruch	Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Entschädigung für den witterungsbedingten Arbeitsausfall (Schlechtwetterentschädigung). Der Entschädigungsanspruch beträgt 80% des Grundlohnes und wird jeweils mit dem Zahltag abgerechnet. Entschädigungspflichtig sind alle stunden-, halbtags- und ganztagsweisen Ausfälle, unabhängig von der Weiterverrechnungsmöglichkeit an die Arbeitslosenversicherung.
Verweis auf das AVIG	Die Pflichten des Arbeitgebers richten sich im übrigen nach den Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG), insbesondere nach Art. 37 und 46 AVIG (Bevorschussung der Schlechtwetterentschädigung, Zahlung des Karenztages).
Nachholung von Ausfällen	Schlechtwetterausfälle, welche nicht einen ganzen oder halben Tag erreichen und demzufolge gemäss Art. 43 Abs. 2 AVIG von der Arbeitslosenversicherung nicht oder nicht voll entschädigt werden, können unter rechtzeitiger Mitteilung an die zuständige Paritätische Berufskommission oder an die Gewerkschaften innert 8 Wochen zum Grundlohn nachgeholt werden.

Art. 69: Arbeitsbereitschaft

Der Arbeitnehmer hat sich während des Arbeitsunterbruchs zur Verfügung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters zu halten, um die Arbeit jederzeit wieder aufnehmen zu können. Er hat ferner während des Arbeitsunterbruchs auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters andere zumutbare Arbeit zu leisten. Als zumutbar gilt jede Arbeit, die im Beruf allgemein üblich und den Fähigkeiten des Arbeitnehmers angemessen ist. Leistet der Arbeitnehmer solche Arbeit, so hat er Anspruch auf den Grundlohn.

10. Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers

a. Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst

Art. 70: Entschädigungsansprüche

Entschädigungsansätze Während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst werden folgende Entschädigungen ausgerichtet:

	Ledige	Verheiratete und Ledige mit Unterstützungs- pflicht
Rekrutenschule	50%	80%
Wiederholungskurse und gleichgestellte Leistungen bis maximal 4 Wochen	100%	100%
Übrige Dienstleistungen und Beförderungsdienste wie Unteroffiziers- und Offiziersschule - für die ersten 4 Wochen innerhalb 12 aufeinanderfol- gender Monate	100%	100%
- ab 5. Woche bis zum ordentlichen Dienst- ende	50%	80%

Leistungen der EO Sofern die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Entschädigung des Arbeitgebers übersteigen, fallen sie dem Arbeitnehmer zu.

Art. 71: Berechnung und Auszahlung

Berechnung Der Berechnung der Lohnausfälle werden der normale Lohn sowie diejenige Anzahl Arbeitsstunden zugrunde gelegt, die bei der gesetzlichen Erwerbsersatzordnung zur Anwendung kommen.

Auszahlung Die Entschädigung wird durch den Arbeitgeber ausbezahlt. Der Sozialfonds für das Ausbaugewerbe erstattet dem Arbeitgeber die ausbezahlten Entschädigungen zurück.

b. Lohnfortzahlung bei Krankheit

Art. 72: Kollektive Krankentaggeldversicherung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für seine dem GAV unterstellten Arbeitnehmer eine kollektive Krankentaggeldversicherung abzuschliessen, welche den nachfolgenden Bestimmungen sowie dem besonderen Anhang zum GAV entspricht.

Art. 73: Versicherungsbedingungen

Grundsätze	Der Anspruch auf Krankentaggeld beginnt nach Ablauf von 2 Wartetagen. Der Arbeitnehmer hat für den ersten Wartetag keinen Lohnanspruch, für den zweiten hingegen einen solchen von 80%. Der Arbeitgeber kann mit dem Versicherer eine Verlängerung der Wartezeit bis höchstens 30 Tage vereinbaren. Der Lohnanspruch des Arbeitnehmers während der verlängerten Karenzzeit beträgt jedoch stets 80%.
Verweis auf den Anhang	Weitere Versicherungsbedingungen werden im besonderen Anhang dieses GAV festgelegt.

Art. 74: Prämien

Prämiensatz	Der Prämiensatz der kollektiven Krankentaggeldversicherung wird direkt zwischen der einzelnen Firma und dem Versicherer ausgehandelt. Er beträgt bei einer Wartefrist von 2 Tagen mindestens 3,48% und höchstens 5,99% der UVG-pflichtigen Arbeitnehmerlohnsumme. Innerhalb dieser Bandbreite können andere Minima und Maxima vereinbart werden.
Mitteilung an die Arbeitnehmer	Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinen Arbeitnehmern die Höhe der Versicherungsprämie mitzuteilen.
Hälftige Prämienzahlung	Die Prämie wird hälftig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt, wobei der Prämienanteil des Arbeitnehmers höchstens 2,0% betragen darf. Schliesst die Firma eine Versicherung mit einer Wartezeit bis höchstens 30 Tagen ab, so beträgt der Prämienanteil des Arbeitnehmers die Hälfte der Prämie, die für eine Deckung bei einer Wartefrist von 2 Tagen der Krankheit benötigt würde.
Prämieninkasso	Das Prämieninkasso obliegt dem Gewerbeverband Basel-Stadt. Vorbehalten bleiben besondere Vereinbarungen auf Branchenebene.

Art. 75: Verhältnis zur Lohnfortzahlungspflicht des Obligationenrechts

Die gesetzlichen Bestimmungen über die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Krankheit sind erfüllt, sofern der Arbeitgeber die in diesem GAV festgelegten

Verpflichtungen einhält. Die vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbände werden daher für sich und ihre Mitglieder gegenüber Arbeitgebern, die diese Verpflichtung einhalten, keine Forderungen aufgrund von Art. 324a OR stellen.

c. Lohnfortzahlung bei Unfall

Art. 76: Leistungen bei Unfall

Grundsätze

Bei Unfall eines Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber keine Leistungen zu entrichten, solange die von der SUVA geschuldeten Versicherungsleistungen 80% des Lohnausfalls decken. Sind die Versicherungsleistungen geringer, so hat der Arbeitgeber die Differenz zwischen diesen und 80% des Lohnes gemäss Art. 324b Abs. 2 OR zu entrichten.

Karenztage

Während der SUVA-Karenztage wird der ausfallende Lohn durch den Arbeitgeber gemäss Art. 324b Abs. 3 OR zu 80% entschädigt.

Art. 77: Leistungskürzungen der SUVA

Wenn die SUVA bei Verschulden des Versicherten oder bei aussergewöhnlichen Gefahren oder Wagnissen Versicherungsleistungen ausschliesst oder herabsetzt, so reduziert sich die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers für die SUVA-Karenztage sowie für den Lohnanteil, der das SUVA-Maximum übersteigt, im gleichen Verhältnis.

Art. 78: Prämien

Die Prämien für die Berufsunfallversicherung gehen zu Lasten des Arbeitgebers, diejenigen für die Nichtberufsunfallversicherung zu Lasten des Arbeitnehmers.

Art. 79: Verhältnis zur Lohnfortzahlungspflicht des Obligationenrechts

Mit den vorstehenden Bestimmungen ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 324a und 324b OR abgegolten.

d. Lohnfortzahlung im Todesfall

Art. 80: Anspruch

Wird das Arbeitsverhältnis durch Tod eines Arbeitnehmers aufgelöst und hinterlässt dieser den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder - bei Fehlen dieser Erben - andere Personen, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, so richtet die Sozialfonds-Ausgleichskasse den Lohn für 1 weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für 2 weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, aus.

Art. 81: Verhältnis zur Lohnfortzahlungspflicht des Obligationenrechts

Mit dieser Zahlung sind alle Verpflichtungen des Arbeitgebers gemäss Art. 338 OR abgegolten.

11. Sanktionen

Art. 82: Sanktionen bei vertragswidrigem Verhalten des Arbeitgebers

Sichert der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis auf einen bestimmten Zeitpunkt bzw. auf eine bestimmte Dauer zu und hält er sich schuldhafterweise nicht an die entsprechende Vereinbarung, so wird er dem Arbeitnehmer lohnzahlungspflichtig.

Art. 83: Sanktionen bei vertragswidrigem Verhalten des Arbeitnehmers

Nichteinhaltung von Fristen und Terminen

In folgenden Fällen schuldet der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber einen Viertel eines durchschnittlichen Brutto-Monatslohnes als Entschädigung:

- bei verschuldeter Nichteinhaltung des vertraglich vereinbarten Zeitpunktes für die Arbeitsaufnahme (Toleranzfrist: bei erstmals in die Schweiz einreisenden ausländischen Arbeitnehmern 10 Tage; bei allen übrigen in die Schweiz einreisenden Arbeitnehmern: 5 Tage);
- bei verschuldeter Nichteinhaltung des vertraglich vereinbarten Zeitpunktes für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. bei Nichteinhaltung der Kündigungsfristen (Toleranzfrist: 2 Tage);
- bei verschuldeter Nichteinhaltung der Vereinbarung hinsichtlich Feriendauer und Ferienbezug (Toleranzfrist: 2 Tage).

Wenn die Voraussetzungen für die Entschädigungspflicht gegeben sind, so hat der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf der folgenden Zahltagsperiode schriftlich darüber zu orientieren.

Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber gemäss Art. 337d OR Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht. Macht der Arbeitgeber von diesem gesetzlichen Anspruch Gebrauch, so entfällt sein Anspruch auf eine Entschädigung für verspätete Arbeitsaufnahme oder verfrühte Arbeitsbeendigung des Arbeitnehmers.

12. Schwarzarbeit

Art. 84: Verbot der Schwarzarbeit

Es ist den Arbeitnehmern verboten, in ihrer Freizeit oder während der Ferien Berufsarbeit auszuführen. Den Arbeitgebern ist es untersagt, für verbotene Arbeit Material zu liefern oder sie in anderer Weise zu begünstigen. Das Verbot der Schwarzarbeit gilt für jede Berufsarbeit im eigenen wie in einem anderen Fach, die für Dritte ausgeführt wird.

Art. 85: Sanktionen bei Schwarzarbeit

Sofortige Entlassung und Konventionalstrafe Bei Schwarzarbeit kann der Arbeitnehmer sofort entlassen werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, welche diese Bestimmungen verletzen, schulden eine Konventionalstrafe, die je nach Schwere des Verschuldens 500.-- Fr. bis 5'000.-- Fr. beträgt.

Meldung an Paritätische Kommission Schwarzarbeit ist der Paritätischen Kommission zu melden. Bei Anzeige von Schwarzarbeit wird das Ferienguthaben des Arbeitnehmers bis zur Abklärung des Falles durch die Paritätische Kommission gesperrt.

13. Nebenbeschäftigungen

Art. 86: Nebenbeschäftigungen

Die Übernahme einer Nebenbeschäftigung durch den Arbeitnehmer darf weder dessen Arbeitsfähigkeit noch dessen Disponibilität zur Leistung notwendiger Überstundenarbeit mindern. Ausserdem müssen Jahresaufenthalter und Saisoniers zuvor im Besitz der erforderlichen behördlichen Arbeitsbewilligung sein.

14. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

a. Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses

Art. 87: Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endigt ohne Kündigung durch Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer.

b. Beendigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses

Art. 88: Kündigung während der Probezeit

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden. Als Probezeit gilt der erste Monat des Arbeitsverhältnisses; durch schriftliche Abrede kann die Probezeit jedoch auf höchstens 3 Monate verlängert werden.

Art. 89: Kündigung nach Ablauf der Probezeit

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von 1 Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von 2 Monaten und nachher mit einer Frist von 3 Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

Art. 90: Gemeinsame Bestimmungen

Längere Kündigungsfrist Arbeitgeber und Arbeitnehmer können schriftlich eine längere Kündigungsfrist vereinbaren.

Begründung der Kündigung

Die Kündigung ist schriftlich zu begründen, wenn die Vertragspartei, an welche sie gerichtet ist, dies verlangt.

Art. 91: Fristlose Kündigung

Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. 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.

Art. 92: Kündigung zur Unzeit

Gründe

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a. während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet sowie, sofern die Dienstleistung mehr als 11 Tage dauert, während 4 Wochen vorher und nachher;
- b. solange dem Arbeitnehmer Taggeldleistungen der SUVA oder der Krankentaggeldversicherung zustehen;
- c. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
- d. während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen

Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

Rechtsfolgen	Die Kündigung, die während einer dieser Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Sperrfrist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.
Endtermin	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.
Kündigungsverbot für den Arbeitnehmer	Der Arbeitnehmer darf das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er ausüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Buchstaben a angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat. Ziffern 2 und 3 hievon sind entsprechend anwendbar.

15. Abgangsentschädigung

Art. 93: Voraussetzungen

Grundsätze	Endigt das Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach 20 und mehr Dienstjahren, so hat ihm der Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung gemäss der im Anhang zum GAV enthaltenen Tabelle zu entrichten.
Tod des Arbeitnehmers	Stirbt der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses, so ist die Entschädigung dem überlebenden Ehegatten oder den minderjährigen Kindern oder - bei Fehlen dieser Erben - anderen Personen auszurichten, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

Art. 94: Herabsetzung der Abgangsentschädigung

Die Abgangsentschädigung kann herabgesetzt werden oder wegfallen, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund gekündigt oder vom Arbeitgeber aus wichtigem Grund fristlos aufgelöst wird, oder wenn dieser durch die Leistung der Entschädigung in eine Notlage versetzt würde.

Art. 95: Anrechnung von Ersatzleistungen

Der Arbeitgeber hat insoweit keine Entschädigung zu leisten, als eine Personalfürsorgeeinrichtung künftige Vorsorgeleistungen zu erbringen hat, welche die vom Arbeitnehmer geleisteten Beiträge, bei Spareinrichtungen

samt Zins, übersteigen, unter Abzug der Aufwendungen zur Deckung eines Risikos für die Dauer des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber hat auch insoweit keine Entschädigung zu leisten, als er dem Arbeitnehmer künftige Vorsorgeleistungen verbindlich zusichert oder durch einen Dritten zusichern lässt.

Art. 96: Fälligkeit

Die Entschädigung ist mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig, jedoch kann eine spätere Fälligkeit durch schriftliche Abrede vereinbart werden.

16. Sozialinstitutionen

Art. 97: Sozialfonds-Ausgleichskasse

Grundsatz	Zur Ausrichtung von Kinderzulagen, der Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst sowie der Lohnfortzahlung im Todesfall bezahlt der Arbeitgeber der Sozialfonds-Ausgleichskasse jährlich die von der Präsidentenkonferenz festgelegten Prämien, basierend auf der SUVA-pflichtigen Arbeitnehmerlohnsumme seines Betriebes. Die Prämien für die Leistungen der Sozialfonds-Ausgleichskasse werden in der Regel quartalsweise erhoben.
Prämieninkasso	Das Prämieninkasso und die Verwaltung werden dem Gewerbeverband Basel-Stadt übertragen.
Verweis auf Reglemente	Für die Organisation der Sozialfonds-Ausgleichskasse sowie deren Leistungen gelten die von den Vertragsparteien erlassenen Reglemente.

Art. 98: Sozialfonds-Stiftung (ehemals Sozialfonds-Versicherung)

Grundsatz	Unter dem Namen Sozialfonds-Stiftung wird die Sozialfonds-Versicherung des Basler Bau- und Holzgewerbes als sozialpartnerschaftliche Institution zu Gunsten der Arbeitnehmer des Basler Bau- und Holzgewerbes weitergeführt.
Prämieninkasso	Das Prämieninkasso und die Verwaltung werden dem Gewerbeverband Basel-Stadt übertragen.
Verweis auf Reglemente	Für die Organisation der Sozialfonds-Stiftung sowie Prämien und Leistungen gelten die von den Vertragsparteien erlassenen Reglemente.

Art. 99: Pensionskasse für das Basler Bau- und Holzgewerbe / Sozialfonds

Grundsatz	Mit besonderer Vereinbarung vom 13. September 1984 haben die Vertragsparteien unter dem Namen Pensionskasse für das Basler Bau- und Holzgewerbe/Sozialfonds zum Zweck der Ausrichtung von Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenleistungen eine Institution gemäss Art. 48 ff. BVG geschaffen.
Anschlusspflicht und Ausnahmen	Der Anschluss an die Pensionskasse ist für alle unter den Geltungsbereich dieses GAV fallenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer obligatorisch. Von dieser Verpflichtung ausgenommen sind die durch Beschluss der Paritätischen Kommission von der Anschlusspflicht befreiten Firmen. Zudem wird das Anschlussobligatorium für jene Firmen, die sich dem GAV neu anschliessen, für die Dauer der Vertragsperiode dieses GAV sistiert.
Sonderregelung für befreite Firmen	Firmen, welche von der Anschlusspflicht an die Pensionskasse befreit wurden, müssen ihren Versicherten Leistungen garantieren, die denen der Pensionskasse mindestens gleichwertig sind. Die Gleichwertigkeit ist sowohl bezüglich der Risikoleistungen als auch bezüglich der Altersleistungen einzuhalten, und die Beitragsbelastung für die älteren Versicherten darf 150% derjenigen der jüngsten Versicherten (ab 25 Jahre) nicht überschreiten.
Pensionskassen Prämien und Leistungen	Prämien und Leistungen der Pensionskasse richten sich nach dem einschlägigen Reglement, das von der Versicherungskommission erlassen wird (Art. 17).
Prämieninkasso	Das Prämieninkasso und die Verwaltung werden dem Gewerbeverband Basel-Stadt übertragen.

Dritter Teil: Schlussbestimmungen

Art. 100: Dauer des GAV

Rechtskraft	Der vorliegende GAV tritt per 1. Juli 1999 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2001. Sofern der GAV nicht fristgerecht gekündigt wird, gilt er jeweils für 1 weiteres Jahr als verlängert.
Rückwirkung	Für die Dauer des vertragslosen Zustandes vom 1. Januar bis zum 30. Juni 1999 treten die nachfolgenden Bestimmungen des bisherigen GAV rückwirkend wieder in Kraft: <ul style="list-style-type: none"> - Vollzugskostenbeitrag (Art. 10 des bisherigen GAV), - Sozialfonds-Ausgleichskasse (Art. 27 des bisherigen GAV), - Sozialfonds-Versicherung (Art. 28 des bisherigen GAV), - Pensionskasse für das Basler Bau- und Holzgewerbe (Art. 29 des bisherigen GAV), - kollektive Krankentaggeldversicherung (Art. 32 des bisherigen GAV), - Unfallversicherung (Art. 33 des bisherigen GAV).

Art. 101: Kündigung des GAV

Kündigungsfrist	Der GAV kann von jeder Vertragspartei 3 Monate vor Ablauf der vereinbarten Dauer durch eingeschriebenen Brief gekündigt werden.
Abänderungsvorschläge für Vertragserneuerung	Die kündigende Vertragspartei hat spätestens 2 Wochen nach erfolgter Kündigung den anderen Vertragsparteien schriftlich ihre Abänderungsvorschläge für eine allfällige Vertragserneuerung einzureichen.

Art. 102: Verpflichtung der Firmen

Grundsatz	Sämtliche Vertragsfirmen sowie Nebenvertragsfirmen sind für die volle Vertragsdauer auf den GAV verpflichtet.
Sonderregelung für Nebenvertragsfirmen	Bei einer Vertragserneuerung gilt der erneuerte GAV auch für die bisherigen Nebenvertragsfirmen, sofern sie nicht 10 Tage seit Zustellung des erneuerten GAV der Paritätischen Kommission schriftlich zur Kenntnis bringen, dass sie die Geltung des erneuerten GAV ablehnen.
Verlegung des Betriebes	Nebenvertragsfirmen, welche den räumlichen Geltungsbereich infolge Verlegung des Betriebes verlassen, können den GAV unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist auf Ende eines Monats kündigen.

Vierter Teil: Brancheneigene Bestimmungen

1. Bodenlegergewerbe

Art. 103: Arbeitszeit

Einteilung

Die Arbeitszeit wird unter Vorbehalt von Art. 24 ff. wie folgt eingeteilt:

Montag bis Mittwoch	07.30 bis 12.00 Uhr 13.00 bis 17.00 Uhr
---------------------	--

Donnerstag und Freitag	07.30 bis 12.00 Uhr 13.00 bis 16.45 Uhr
------------------------	--

Znünipause

Die Znünipause wird in der Regel von 09.00 bis 09.15 Uhr während der bezahlten Arbeitszeit eingeschaltet.

Art. 104: Arbeitsplatzgarantie

Berufsfacharbeiter geniessen im 1. Jahr nach der Lehre in den ersten 6 Monaten ihrer Anstellung eine Arbeitsplatzgarantie. Diese feste Dauer wird - mit Ausnahme der Rekrutenschule - durch eine Verhinderung an der Arbeitsleistung weder unterbrochen noch verlängert. Wird das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber vor Ablauf der Arbeitsplatzgarantie aufgelöst, so ist dem Arbeitnehmer für die Zeit seiner Anstellung die Differenz zum Basislohn (Berufsfacharbeiter A) als Entschädigung auszurichten.

Art. 105: Lehrlinge

Lehrlings-
entschädigungen

Die Lehrlingsentschädigungen betragen pro Monat:

im 1. Lehrjahr	560.-- Fr.
im 2. Lehrjahr	720.-- Fr.
im 3. Lehrjahr	940.-- Fr.

Überkleid

Dem Lehrling wird pro Jahr ein Überkleid abgegeben.

Art. 106: Verschiedenes

Anspruch auf
Arbeitsutensilien

Das Nachschleifen der Messer und der Ersatz unbrauchbar gewordener Werkzeuge erfolgt auf Kosten des Arbeitgebers. Im übrigen wird keine besondere Werkzeugentschädigung ausgerichtet; hingegen haben die Bodenleger Anspruch auf 3 Paar Überhosen und 1 Überkittel pro Jahr. Die Überkleider müssen den grossen Anforderungen (erste Qualität) entsprechen; mindere Qualität kann der Leger zurückweisen.

Entschädigung für

Allen Arbeitnehmern, die ihr Velo oder Tram-

Arbeitgeber vor Ablauf der Arbeitsplatzgarantie aufgelöst, so ist dem Arbeitnehmer für die Zeit seiner Anstellung die Differenz zum Basislohn (Berufsfacharbeiter A) als Entschädigung auszurichten.

Art. 109: Lehrlingsentschädigungen

Die Lehrlingsentschädigungen betragen pro Stunde:

im 1. Lehrjahr	4.70 Fr.
im 2. Lehrjahr	6.40 Fr.
im 3. Lehrjahr	8.10 Fr.

Art. 110: Arbeitszuschläge

Für äussere Turmarbeiten in einer Höhe von über 20 m ist ein Zuschlag von 2.60 Fr. pro Stunde zu vergüten. Bei Turmarbeiten an Neubauten wird auch dem Hilfsarbeiter, welcher im Turminnenen zu Handreichungen verwendet wird, ein Zuschlag von 0.60 Fr. pro Stunde bezahlt. Für Arbeiten auf Gerüsten, welche den baupolizeilichen Vorschriften entsprechen, sind keine Zuschläge auszurichten.

Art. 111: Verschiedenes

Reinigungsmittel und Dachschuhe

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

Holzkonservierungsarbeiten

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

Überkleid

Dem Arbeitnehmer ist halbjährlich ein Überkleid (Hose und Kittel) kostenlos abzugeben. Anspruch auf das Überkleid haben diejenigen Arbeitnehmer, die länger als 4 Wochen im gleichen Betrieb beschäftigt sind. Das Überkleid bleibt Eigentum der Firma und wird, sofern es nicht mehr gebrauchsfähig ist, ausgewechselt. Bei Verlust ist dasselbe vom Arbeitnehmer zu bezahlen bzw. zu ersetzen.

3. Gussasphalt- und Abdichtungsgewerbe

Art. 112: Arbeitszeit

Einteilung

Die Arbeitszeit wird unter Vorbehalt von Art. 24 ff. wie folgt eingeteilt:

Januar, Februar, November, Dezember

Montag	08.00 bis 12.00 Uhr 13.00 bis 16.45 Uhr
Dienstag bis Donnerstag	07.30 bis 12.00 Uhr 13.00 bis 16.45 Uhr
Freitag	07.30 bis 12.00 Uhr 13.00 bis 16.00 Uhr

März bis Oktober	
Montag bis Donnerstag	07.00 bis 12.00 Uhr 13.00 bis 16.45 Uhr
Freitag	07.00 bis 12.00 Uhr 13.00 bis 16.00 Uhr

Znünipause

Das ganze Jahr wird von 09.00 bis 09.10 Uhr während der bezahlten Arbeitszeit eine Znünipause eingeschaltet. Eine allfällige längere betriebliche Znünipause geht zu Lasten der Arbeitnehmer.

Art. 113: Arbeitsplatzgarantie

Berufsfacharbeiter geniessen im 1. Jahr nach der Lehre in den ersten 6 Monaten ihrer Anstellung eine Arbeitsplatzgarantie. Diese feste Dauer wird - mit Ausnahme der Rekrutenschule - durch eine Verhinderung an der Arbeitsleistung weder unterbrochen noch verlängert. Wird das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber vor Ablauf der Arbeitsplatzgarantie aufgelöst, so ist dem Arbeitnehmer für die Zeit seiner Anstellung die Differenz zum Basislohn (Berufsfacharbeiter A) als Entschädigung auszurichten.

Art. 114: Lehrlingsentschädigungen

Die Lehrlingsentschädigungen betragen pro Stunde:

im 1. Lehrjahr	4.70 Fr.
im 2. Lehrjahr	6.40 Fr.
im 3. Lehrjahr	8.10 Fr.

Art. 115: Verschiedenes

Ankleideräume und Waschgelegenheiten

Den Arbeitnehmern sind in den Werkhöfen Ankleideräume und Waschgelegenheiten für eine gründliche Reinigung zur Verfügung zu stellen.

Überkleider

Jedem Arbeitnehmer sind jährlich 2 Überkleider (Hose und Kittel) kostenlos abzugeben. Der Arbeitnehmer erhält jeweils nach sechsmonatiger Tätigkeit ein Überkleid, das getragen werden muss. Die Überkleider bleiben Eigentum der Firma und werden, sofern sie nicht mehr gebrauchsfähig sind, ausgewechselt. Bei Verlust sind dieselben vom Arbeitnehmer zu bezahlen bzw. zu ersetzen.

4. Malergewerbe

durch eine Verhinderung an der Arbeitsleistung weder unterbrochen noch verlängert. Wird das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber vor Ablauf der Arbeitsplatzgarantie aufgelöst, so ist dem Arbeitnehmer für die Zeit seiner Anstellung die Differenz zum Basislohn (Berufsfacharbeiter A) als Entschädigung auszurichten.

Art. 119: Lohnzahlung

Die Lohnzahlung erfolgt gemäss Art. 59 ff. Hingegen ist bei 14-tägiger Lohnzahlung die Ausrichtung eines Vorschusses in der zahltagsfreien Woche in rundem Betrag bis zu 80% des verdienten Lohnes obligatorisch.

Art. 120: Lehrlingsentschädigungen

Die Lehrlingsentschädigungen betragen pro Woche:

im 1. Lehrjahr	130.-- Fr.
im 2. Lehrjahr	195.-- Fr.
im 3. Lehrjahr	320.-- Fr.

Änderungen der Lehrlingsentschädigungen können nur auf Beginn des Lehrjahres in Kraft treten.

Art. 121: Arbeitszuschläge

Grundsatz

Für ausserordentliche Schmutzarbeit, für Arbeiten mit Hochdruck-Reinigungsgeräten sowie für Arbeiten unter gesundheitsgefährdenden Umständen erfolgt ein Lohnzuschlag gemäss Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Spritzarbeiten

Für Spritzarbeiten auf einer Baustelle werden folgende Lohnzuschläge bezahlt:

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

Verfahren bei Dissens Ist eine Einigung betreffend Leistung der vorgenannten Zuschläge nicht möglich, so entscheidet die Paritätische Fachkommission. Kommt diese zu keiner Einigung, so entscheidet die Paritätische Kommission endgültig (Art. 17).

Art. 122: Verschiedenes

Überkleider

Jedem Arbeitnehmer und jedem Lehrling sind jährlich 2 Überkleider abzugeben. Bei ausserordentlichen Schmutzarbeiten erfolgt die Abgabe eines 3. Überkleides. Tritt ein Arbeitnehmer innerhalb einer Abgabeperiode aus der Firma, so ist ihm pro geleisteten Monaten eine

Überkleidenschädigung von einem Sechstel des Wertes des firmenüblichen Überkleides in bar zu vergüten.

Werkzeug und
Reinigungsmittel

Sämtliches Werkzeug sowie die Reinigungsmittel sind vom Arbeitgeber zu stellen.

Aufbewahrung der
zeuge und Kleider

Werk- Zur Aufbewahrung der Werkzeuge und der Kleider ist in Neubauten ein verschliessbarer Raum zur Verfügung zu stellen.

Rauchen und Alkohol

Auf Anordnung des Arbeitgebers kann während der Arbeitszeit das Rauchen und der Genuss von alkoholischen Getränken verboten werden.

Schutzvorschriften

Die geltenden Schutzvorschriften von Art. 82 des UVG und die Verordnung zur Verhütung von Bleivergiftungen sind in den Werkstätten gut sichtbar anzuschlagen und strikte einzuhalten.

Ärztliche Untersu-
chung

Die Arbeitnehmer haben sich jährlich einer ärztlichen Routine-Untersuchung zu unterziehen, deren Kosten die FAGEBA trägt.

5. Marmor-, Granit- und Bildhauergewerbe

Art. 123: Arbeitszeit

Einteilung

Die Arbeitszeit wird unter Vorbehalt von Art. 24 ff. wie folgt eingeteilt:

Montag bis Mittwoch	07.00 bis 12.00 Uhr 13.15 bis 16.45 Uhr
Donnerstag	07.00 bis 12.00 Uhr 13.15 bis 16.30 Uhr
Freitag	07.00 bis 12.00 Uhr 13.15 bis 16.15 Uhr

Znünipause

Von 09.00 bis 09.10 Uhr wird während der bezahlten Arbeitszeit eine Znünipause eingeschaltet.

Art. 124: Arbeitsplatzgarantie

Berufsfacharbeiter geniessen im 1. Jahr nach der Lehre in den ersten 6 Monaten ihrer Anstellung eine Arbeitsplatzgarantie. Diese feste Dauer wird - mit Ausnahme der Rekrutenschule - durch eine Verhinderung an der Arbeitsleistung weder unterbrochen noch verlängert. Wird das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber vor Ablauf der Arbeitsplatzgarantie aufgelöst, so ist dem Arbeitnehmer für die Zeit seiner Anstellung die Dif

ferenz zum Basislohn (Berufsfacharbeiter A) als Entschädigung auszurichten.

Art. 125: Lehrlingsentschädigungen

Die Lehrlingsentschädigungen betragen pro Monat:

im 1. Lehrjahr	380.-- Fr.
im 2. Lehrjahr	530.-- Fr.
im 3. Lehrjahr	700.-- Fr.
im 4. Lehrjahr	930.-- Fr.

6. Parkettgewerbe

Art. 126: Arbeitszeit

Einteilung

Die Arbeitszeit wird unter Vorbehalt von Art. 24 ff. wie folgt eingeteilt:

Montag bis Mittwoch	07.00 bis 12.00 Uhr 13.30 bis 17.00 Uhr
Donnerstag und Freitag	07.00 bis 12.00 Uhr 13.30 bis 16.45 Uhr

Znünipause

Die Znünipause wird von 09.00 bis 09.10 Uhr während der bezahlten Arbeitszeit eingeschaltet. In dieser Pause darf das Areal des Arbeitsplatzes nicht verlassen werden.

Art. 127: Arbeitsplatzgarantie

Berufsfacharbeiter geniessen im 1. Jahr nach der Lehre in den ersten 6 Monaten ihrer Anstellung eine Arbeitsplatzgarantie. Diese feste Dauer wird - mit Ausnahme der Rekrutenschule - durch eine Verhinderung an der Arbeitsleistung weder unterbrochen noch verlängert. Wird das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber vor Ablauf der Arbeitsplatzgarantie aufgelöst, so ist dem Arbeitnehmer für die Zeit seiner Anstellung die Differenz zum Basislohn (Berufsfacharbeiter A) als Entschädigung auszurichten.

Art. 128: Lehrlingsentschädigungen

Die Lehrlingsentschädigungen für Parkettleger betragen pro Woche:

im 1. Lehrjahr	125.-- Fr.
im 2. Lehrjahr	160.-- Fr.
im 3. Lehrjahr	220.-- Fr.

Art. 129: Arbeitszuschläge

Für Reparaturarbeiten in Asphalt-, Asphaltine-, Kaltasphaltarbeit und Bitumenkleber wird ein Zuschlag von 1.50 Fr. pro Stunde ausbezahlt. Bei Arbeiten mit ausserordentlicher Staubentwicklung (wie bei Noël, Holzzement, Kunststeinplatten, Gips- und Korkböden) wird ein Zuschlag von -.70 Fr. pro Stunde, beim Abschleifen von altem Filz und bei Arbeiten mit staubentwickelnden exotischen Hölzern (wie Limm, Bongossi, Muave, Wenge usw.) ein Zuschlag von -.30 Fr. pro Stunde entrichtet.

Art. 130: Verschiedenes

Werkzeuge	Dem Schleifer ist eine Staubmaske zur Verfügung zu stellen. Zudem wird das Werkzeug grundsätzlich vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Ist indessen der Arbeitgeber damit einverstanden, dass der Arbeitnehmer das Werkzeug stellt, so erhält dieser dafür eine Entschädigung von 1.50 Fr. pro Tag, sofern das Werkzeug vollständig und in gutem Zustand ist.
Akkord	Akkorde sind nur mit schriftlicher Vereinbarung zulässig; dabei soll dem Arbeitnehmer sein Stundenlohn garantiert und am Zahltag regelmässig ausbezahlt werden. Ein Zwang auf Annahme oder Nichtannahme eines Akkordes darf von keiner Partei ausgeübt werden.

7. Schreiner-, Glaser- und Drechslergewerbe

Art. 131: Arbeitszeit

Einteilung	Die Arbeitszeit wird unter Vorbehalt von Art. 24 ff. wie folgt eingeteilt:	
	Montag bis Mittwoch	07.00 bis 12.00 Uhr 13.30 bis 17.00 Uhr
	Donnerstag und Freitag	07.00 bis 12.00 Uhr 13.30 bis 16.45 Uhr
Znünipause	Die Znünipause wird von 09.00 bis 09.10 Uhr während der bezahlten Arbeitszeit eingeschaltet. In dieser Pause darf das Areal des Arbeitsplatzes nicht verlassen werden.	

Art. 132: Arbeitsplatzgarantie

Berufsfacharbeiter geniessen im 1. Jahr nach der Lehre in den ersten 6 Monaten ihrer Anstellung eine Arbeitsplatzgarantie. Diese feste Dauer wird - mit Ausnahme der Rekrutenschule - durch eine Verhinderung an der Arbeitsleistung weder unterbrochen noch verlängert. Wird das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber vor Ablauf der Arbeitsplatzgarantie aufgelöst, so ist dem Arbeitnehmer für die Zeit seiner Anstellung die Differenz zum Basislohn (Berufsfacharbeiter A) als Entschädigung auszurichten.

Art. 133: Lehrlingsentschädigungen

Schreinergerwerbe	Die Lehrlingsentschädigungen im Schreinergerwerbe betragen pro Woche:
	im 1. Lehrjahr 125.-- Fr.
	im 2. Lehrjahr 160.-- Fr.
	im 3. Lehrjahr 200.-- Fr.
	im 4. Lehrjahr 310.-- Fr.
Glasergewerbe	Die Lehrlingsentschädigungen im Glasergewerbe betragen pro Woche:
	im 1. Lehrjahr 145.-- Fr.
	im 2. Lehrjahr 200.-- Fr.
	im 3. Lehrjahr 280.-- Fr.

Art. 134: Arbeitszuschläge

-.20 Fr. pro Stunde	Für das Entleeren von Spänekellern wird ein Zuschlag -.20 Fr. pro Stunde ausgerichtet.
-.25 Fr. pro Stunde	Für das Anschlagen in Neubauten, Umbauten und bei baulichen Renovationen wird ein Zuschlag von -.25 Fr. pro Stunde ausbezahlt. Alle übrigen Arbeiten (wie Reparaturen in bewohnten Räumen usw.) sind jedoch zuschlagsfrei.
20% des Lohnes	Für Arbeiten, mit welchen eine gesundheitliche Gefährdung oder eine aussergewöhnliche Beschmutzung oder Abnützung der Kleider verbunden ist sowie für Arbeiten an der Spritzpistole (ohne Absauganlage), mit Glaswolle, Glasmatten und Flumsersteinwolle wird ein Zuschlag von 20% des Lohnes ausgerichtet. Für Isoliermaterialien in Plattenform, hergestellt aus feinen, mit Kunstharz gebundenen Glasfasern, ist der Zuschlag jedoch nicht ausbezahlt.

Art. 135: Verschiedenes

Werkzeug	Das Werkzeug wird grundsätzlich vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Bei Verwendung von Kontaktklebern und anderen gewebezerstörenden Leimen sind zum Schutz von Kleidern und Schuhen Schutzschürzen zur Verfügung zu stellen.
----------	---

Akkord Akkorde sind nur mit schriftlicher Vereinbarung zulässig; dabei soll dem Arbeitnehmer sein Stundenlohn garantiert und am Zahltag regelmässig ausbezahlt werden. Ein Zwang auf Annahme oder Nichtannahme eines Akkordes darf von keiner Partei ausgeübt werden.

8. Steinhauer- und Kunststeingewerbe

Art. 136: Arbeitszeit

Einteilung Die Arbeitszeit wird unter Vorbehalt von Art. 24 ff. wie folgt eingeteilt:

Montag bis Mittwoch 07.00 bis 12.00 Uhr
13.15 bis 16.45 Uhr

Donnerstag 07.00 bis 12.00 Uhr
13.15 bis 16.30 Uhr

Freitag 07.00 bis 12.00 Uhr
13.15 bis 16.15 Uhr

Abweichung Im Einvernehmen mit der Mehrheit der Arbeitnehmer können die Firmen auch folgende Arbeitszeitregelung einführen:

Januar, Februar,
November, Dezember
Montag bis Freitag 08.00 bis 12.00 Uhr
13.00 bis 17.00 Uhr

April bis Oktober
Montag bis Donnerstag 07.00 bis 12.00 Uhr
13.00 bis 16.45 Uhr

Freitag 07.00 bis 12.00 Uhr
13.00 bis 16.30 Uhr

März
Montag bis Freitag 07.30 bis 12.00 Uhr
13.00 bis 17.00 Uhr

Znünipause Von 09.00 bis 09.10 Uhr wird während der bezahlten Arbeitszeit eine Znünipause eingeschaltet.

Art. 137: Arbeitsplatzgarantie

Berufsfacharbeiter geniessen im 1. Jahr nach der Lehre in den ersten 6 Monaten ihrer Anstellung eine Arbeitsplatzgarantie. Diese feste Dauer wird - mit Ausnahme der Rekrutenschule - durch eine Verhinderung an der Arbeitsleistung weder unterbrochen noch verlängert. Wird das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber vor Ablauf der Arbeitsplatzgarantie aufgelöst, so ist dem Arbeitnehmer für die Zeit seiner Anstellung die Dif

ferenz zum Basislohn (Berufsfacharbeiter A) als Entschädigung auszurichten.

Art. 138: Lehrlingsentschädigungen

Die Lehrlingsentschädigungen betragen pro Stunde:

im 1. Lehrjahr	4.50 Fr.
im 2. Lehrjahr	5.50 Fr.
im 3. Lehrjahr	6.50 Fr.
im 4. Lehrjahr	7.50 Fr.

9. Zimmergewerbe

Art. 139: Arbeitszeit

Einteilung

Die Arbeitszeit wird unter Vorbehalt von Art. 24 ff. wie folgt eingeteilt:

Montag bis Mittwoch	07.00 bis 12.00 Uhr 13.30 bis 17.00 Uhr
Donnerstag und Freitag	07.00 bis 12.00 Uhr 13.30 bis 16.45 Uhr

Znünipause

Die Znünipause wird von 09.00 bis 09.10 Uhr während der bezahlten Arbeitszeit eingeschaltet. In dieser Pause darf das Areal des Arbeitsplatzes nicht verlassen werden.

Art. 140: Arbeitsplatzgarantie

Berufsfacharbeiter geniessen im 1. Jahr nach der Lehre in den ersten 6 Monaten ihrer Anstellung eine Arbeitsplatzgarantie. Diese feste Dauer wird - mit Ausnahme der Rekrutenschule - durch eine Verhinderung an der Arbeitsleistung weder unterbrochen noch verlängert. Wird das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber vor Ablauf der Arbeitsplatzgarantie aufgelöst, so ist dem Arbeitnehmer für die Zeit seiner Anstellung die Differenz zum Basislohn (Berufsfacharbeiter A) als Entschädigung auszurichten.

Art. 141: Lehrlingsentschädigungen

Die Lehrlingsentschädigungen betragen pro Stunde:

im 1. Lehrjahr	4.60 Fr.
im 2. Lehrjahr	6.10 Fr.
im 3. Lehrjahr	7.80 Fr.

Artikel 142: Arbeitszuschläge

- .80 Fr. pro Stunde Für das Erstellen von Gerüsten in einer Höhe von über 20 m wird ein Zuschlag von -.80 Fr. pro Stunde ausbezahlt. Für Arbeiten auf Gerüsten, welche den baupolizeilichen Vorschriften entsprechen, ist der Zuschlag nicht auszurichten.

20% des Lohnes Für Arbeiten, mit welchen eine gesundheitliche Gefährdung oder eine aussergewöhnliche Beschmutzung oder Abnützung der Kleider verbunden ist sowie für das Arbeiten mit Glaswolle, Glasmatten und Flumsersteinwolle ist ein Zuschlag von 20% des Lohnes auszubezahlen. Für Isoliermaterialien in Plattenform, hergestellt aus feinen, mit Kunstharz gebundenen Glasfasern, ist der Zuschlag nicht auszurichten.

Art. 143: Verschiedenes

Schutzschürzen Bei Verwendung von Imprägnierungsmitteln, Kontaktklebern und anderen gewebezerstörenden Leimen sind zum Schutze von Kleider und Schuhen Schutzschürzen zur Verfügung zu stellen.

Akkord Akkorde sind nur mit schriftlicher Vereinbarung zulässig; dabei soll dem Arbeitnehmer sein Stundenlohn garantiert und am Zahltag regelmässig ausbezahlt werden. Ein Zwang auf Annahme oder Nichtannahme eines Akkordes darf von keiner Partei ausgeübt werden.

Basel, 1. Juli 2001

Basler Volkswirtschaftsbund
W. Schmid Dr. G. Teleki

Dachdeckermeisterverband Basel-Stadt
D. Dürrbaum L. Troiani

Glasermeisterverband Basel
G.W. Gschwind L. Troiani

Malermeisterverband Basel-Stadt
R. Klauser V. Hegi

Schreinermeisterverband Basel-Stadt
M. Münch L. Troiani

Verband Basler Gussasphalt- und
Abdichtungsunternehmungen
J. Alt

Verband schweizerischer Bildhauer- und Stein-
metzmeister, Sektion Basel und Umgebung
St. Mesmer V. Hegi

Verband Basler Holzindustrieller
W. Rogalla L. Troiani

Verband schweizerischer Firmen für Linoleum-
und Spezialbodenbeläge, Ortsgruppe Basel
Chr. Spek

Vereinigung Basler Parkettfirmen
A. Stücker L. Troiani

Gewerkschaft Bau und Industrie, Sektion Nordwestschweiz
H. Hutter H.U. Scheidegger

Gewerkschaft Bau und Industrie, Zentrale Zürich
F. Cahannes A. Germann

SYNA – die Gewerkschaft, Regionalsekretariat Basel
P. Scola J. Kessler

Anhang

Vereinbarung

betreffend die Sozialfonds-Ausgleichskasse und die Sozialfonds-Versicherung

vom 12. Januar 1985

Die Vertragsparteien des Gesamtarbeitsvertrages für das Bau- und Holzgewerbe im Kanton Basel-Stadt erlassen hiermit aufgrund von Art. 27 und 28 des Gesamtarbeitsvertrages folgende Vereinbarung:

1. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Begriff

Unter dem Oberbegriff Sozialfonds werden eine Sozialfonds-Ausgleichskasse und eine Sozialfonds-Versicherung geschaffen.

Bis zur allfälligen Errichtung einer besonderen Stiftung ist die Sozialfonds-Ausgleichskasse treuhänderisch zu verwaltes Gesamtvermögen der im Gesamtarbeitsvertrag für das Bau- und Holzgewerbe im Kanton Basel-Stadt genannten vertragsschliessenden Arbeitgeberverbände.

Bis zur allfälligen Errichtung einer besonderen Stiftung ist die Sozialfonds-Versicherung treuhänderisch zu verwaltes Gesamtvermögen der im Gesamtarbeitsvertrag für das Bau- und Holzgewerbe im Kanton Basel-Stadt genannten vertragsschliessenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände.

§ 2 Vermögensverwaltung

Für die Anlage der Vermögenswerte der Sozialfonds-Ausgleichskasse und der Sozialfonds-Versicherung sind getrennte Depots und Konten bei der Basler Kantonalbank und weiteren schweizerischen Bankinstituten zu errichten, lautend auf die jeweiligen Vertragsparteien als Gesamteigentümer.

Über Depots und Konten kann mit der gemeinsamen Unterschrift der jeweiligen Vertragsparteien verfügt werden.

Dem Gewerbeverband Basel-Stadt wird eine Vollmacht erteilt.

Die Vermögenswerte können auch schweizerische Liegenschaften und Grundstücke sowie Aktien und ähnliche Wertschriften umfassen.

§ 3 Aufsicht

Die Aufsicht über die Sozialfonds-Ausgleichskasse obliegt der Präsidentenkonferenz.

Die Aufsicht der Sozialfonds-Versicherung obliegt der Paritätischen Kommission für das Bau- und Holzgewerbe.

2. Besondere Bestimmungen

A. Sozialfonds-Ausgleichskasse

§ 4 Versicherungspflicht

Der Sozialfonds-Ausgleichskasse sind alle dem Gesamtarbeitsvertrag für das Bau- und Holzgewerbe im Kanton Basel-Stadt unterstellten Arbeitnehmer einer Firma angeschlossen.

Das übrige Personal kann von der Unterstellung befreit werden.

§ 5 Beiträge

Die Einzahlungen in die Sozialfonds-Ausgleichskasse erfolgen durch den Arbeitgeber gemäss Art. 27 des Gesamtarbeitsvertrages für das Bau- und Holzgewerbe im Kanton Basel-Stadt.

Die Verwaltung übernimmt die Kontrolle der abgabepflichtigen Lohnsummen und setzt nach Rücksprache mit der Präsidentenkonferenz den Zahlungsmodus fest. Als Basis für die Rechnungsstellung dienen der Verwaltung die endgültigen Prämienabrechnungen der SUVA.

Die Unterlagen sind der Verwaltung rechtzeitig einzureichen.

§ 6 Leistungen

Die Sozialfonds-Ausgleichskasse gewährt folgende Leistungen:

1. Kinderzulagen
 - a) Die Kinderzulage beträgt für jedes Kind Fr. 140.-- pro Monat und wird bis zum vollendeten 16. Altersjahr ausbezahlt. Für Kinder, die in Ausbildung begriffen oder mindestens zur Hälfte invalid sind, wird bis zum vollendeten 25. Altersjahr eine Ausbildungszulage von Fr. 170.-- bezahlt.
 - b) Als Kinder gelten alle ehelichen und ausserehelichen Kinder, Stiefkinder, Adoptivkinder sowie Pflegekinder, für welche die Pflegeeltern ausschliesslich oder vorwiegend aufkommen.
 - c) Die Kinderzulagen werden jeweilen im Dezember für die abgelaufene ganzjährige Berechnungsperiode ausbezahlt. Dieselbe läuft vom 1. Dezember des Vorjahres bis zum 30. November des laufenden Jahres. Der Nachweis erfolgt durch eine Bestätigung, die der Arbeitgeber jedem Arbeitnehmer mit Kindern auszustellen hat.
 - d) Die Auszahlung der Kinderzulagen erfolgt durch die Verwaltung des Sozialfonds gegen Vorweisung der in lit. c hiervoor erwähnten Bestätigung und des Familienbüchleins oder eines gleichwertigen Ausweises, aus welchem die Anzahl der Kinder und deren Lebensdauer im abgelaufenen Jahr hervorgeht. Die Auszahlung kann gegen Vorweisung dieser Belege ohne besondere Vollmacht auch an den Ehegatten des Arbeitnehmers erfolgen.
 - e) Während Krankheit, Unfall, Militärdienst und für den Geburtsmonat werden die Kinderzulagen voll ausbezahlt.
 - f) Im übrigen gelten die Bestimmungen der Kantonalen Kinderzulagengesetze von Basel-Stadt bzw. von Baselland.

3. Entschädigung für Militärdienstleistungen

Die Entschädigungen für Militärdienstleistungen werden nach Massgabe von Art. 31 des Gesamtarbeitsvertrages entrichtet.

4. Lohnfortzahlung im Todesfall

Die den anspruchsberechtigten Hinterbliebenen von verstorbenen Arbeitnehmern zustehende Lohnfortzahlung wird nach Massgabe von Art. 34 des Gesamtarbeitsvertrages entrichtet.

B. Sozialfonds-Versicherung

§ 7

Die Sozialfonds-Versicherung versichert Arbeitnehmer, die vor dem 1. Januar 1985 der kollektiven Alters- und Hinterbliebenenversicherung angeschlossen waren. Über die Ausgestaltung dieser Versicherung erlassen die Vertragsparteien ein Reglement, das integrierender Bestandteil des geltenden Gesamtarbeitsvertrages für das Bau- und Holzgewerbe im Kanton Basel-Stadt ist.

C. Auflösung und Liquidation der Sozialfonds-Ausgleichskasse oder der Sozialfonds-Versicherung

§ 8

Bei Auflösung des Gesamtarbeitsvertrages oder Streichung seiner Artikel 27 und 28 sind die Sozialfonds-Ausgleichskasse bzw. die Sozialfonds-Versicherung zu liquidieren. Die nach Zahlung der bestehenden Verbindlichkeiten verbleibenden Mittel sind für Zwecke der Berufsausbildung, Arbeitsbeschaffung oder Sozialfürsorge im Bau- und Holzgewerbe des Kantons Basel-Stadt zu verwenden oder bestehenden Organisationen für die Verwendung in diesem Rahmen zuzuweisen.

Die Liquidation der Sozialfonds-Ausgleichskasse wird durch die Präsidentenkonferenz besorgt.

Die Liquidation der Sozialfonds-Versicherung wird durch die Paritätische Kommission besorgt, die dafür auch über die Geltungsdauer des Gesamtarbeitsvertrages für das Bau- und Holzgewerbe im Kanton Basel-Stadt im Amte bleibt.

Erweist sich in einzelnen Fällen eine Beschlussfassung als unmöglich, so ist der erforderliche Entscheid über die Liquidation der Sozialfonds-Versicherung durch das Einigungsamt des Kantons Basel-Stadt zu treffen.

§ 9

Änderungen der Vereinbarung sowie die Statuten und Reglemente der in § 1 Absatz 3 vorgesehenen Stiftung und deren nachträgliche Änderungen unterliegen der Genehmigung des Einigungsamtes. Dasselbe hat insbesondere auf die Interessen der Nebenvertragskontrahenten Rücksicht zu nehmen.

Basel, 5. Dezember 1991

Basler Volkswirtschaftsbund

W. Oser

Dr. G. Teleki

Dachdeckermeisterverband Basel-Stadt

D. Dürrbaum

K. Müller

Glasermeisterverband Basel
G.W. Gschwind K. Müller

Malermeisterverband Basel-Stadt
R. Klausner K. Müller

Schreinermeisterverband Basel-Stadt
R. Schaufelberger K. Müller

Verband Basler Gussasphalt- und
Abdichtungsunternehmungen
J. Alt

Verband schweizerischer Bildhauer- und Sein-
metzmeister, Sektion Basel und Umgebung
J. Holinger

Verband Basler Holzindustrieller
W. Rogalla K. Müller

Verband schweizerischer Firmen für Linoleum-
und Spezialbodenbeläge, Ortsgruppe Basel
Chr. Spek

Vereinigung Basler Parkettfirmen
A. Stücker K. Müller

Gewerkschaft Bau und Industrie, Sektion Nordwestschweiz
H.U. Scheidegger A. Bee

Gewerkschaft Bau und Industrie, Zentrale Zürich
W. Rupff F. Cahannes

Christlicher Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz
P. Scola J. Kessler

Landesverband freier Schweizer Arbeitnehmer
Kantonalverband beider Basel
K. Bont P. Mayer

Anhang

KRANKENTAGGELDVERSICHERUNG

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine kollektive Krankentaggeldversicherung gemäss Art. 72 ff GAV abzuschliessen. Im weiteren sind massgebend der Rahmenvertrag zwischen dem Basler Volkswirtschaftsbund und der HELSANA Versicherungen AG vom 20. März 1998 bzw. der Rahmenvertrag zwischen dem Malermeisterverband Basel-Stadt und der Berner Allgemeinen Versicherungs-Gesellschaft vom 14. November 1997 samt dessen Nachtrag vom 23. April 1998.

Die genannten Rahmenverträge basieren auf dem Bundesgesetz über die Krankenversicherung (KVG) vom 18. März 1994.

Eine Kündigung der obgenannten Rahmenverträge hat auch die Auflösung sämtlicher bestehender Firmenverträge auf das gleiche Datum zur Folge.

Die versicherte Firma kann den Firmenvertrag nur kündigen, wenn der Versicherer eine Prämienhöhung verlangt hat. Die Kündigungsfrist beträgt 1 Monat ab Empfang der entsprechenden Mitteilung des Versicherers.

Firmenverträge können vom Versicherer nur bei klarer Vertragsverletzung seitens der Firma, insbesondere bei Zahlungsverzug, gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt 1 Monat auf Monatsende. Die Verpflichtung zum Vertragsabschluss entfällt in diesem Fall für den bisherigen Versicherer.

2. Die Versicherungsbedingungen haben folgendes vorzusehen:

- a) Ein Krankentaggeld von 80% des UVG-Lohnes für eine oder mehrere Erkrankungen während der Bezugsdauer von 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen, abzüglich einer allfälligen Wartefrist. Die Wartefrist kann bis 30 Tage betragen. Wird eine Wartefrist von 30 Tagen vereinbart, so wird diese Wartefrist innerhalb der Leistungsdauer von 365 Tagen nur einmal angerechnet.

Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit ist das Krankentaggeld entsprechend zu kürzen. Ein Anspruch auf Krankentaggeld besteht nur bei Vorliegen einer mindestens 50%igen Arbeitsunfähigkeit.

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Niederkunft besteht ein Anspruch auf Mutterschaftstaggeld von 16 Wochen, wovon mindestens 8 Wochen auf die Zeit nach der Geburt fallen müssen. Eine allfällige Wartefrist ist abzuziehen.

- b) Versicherte, die erstmals oder nach einem Unterbruch von mehr als 12 Monaten in eine dem GAV unterstellte Firma eintreten und keine gleichwertige Taggeldversicherung bei einem vorherigen Versicherer nachweisen können, erhalten bei Arbeitsunfähigkeit in den ersten 90 Tagen seit Eintritt das versicherte Krankentaggeld für die Dauer des Lohnfortzahlungsanspruches gemäss Art. 324a OR.

- c) Für die Berechnung der Wartetage gilt folgende Regelung:

Monatslohn: Als Wartetag gilt jeder Kalendertag.

Stundenlohn: Bis zu einer Wartefrist von drei Tagen werden nur Arbeitstage als Wartetage berücksichtigt. Bei einer Wartefrist von mehr als drei Tagen werden für die Berechnung der ganzen Wartefrist Kalendertage berücksichtigt. Vorbehalten bleibt lit. d hiernach.

- d) Der Arbeitgeber stellt den Versicherern die Krankmeldung innert zehn Arbeitstagen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit zu. Erfolgt die Krankmeldung später, so werden die Versicherungsleistungen erst vom Tag der Krankmeldung an ausgerichtet. Ist die verspätete Krankmeldung ohne Verschulden des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers erfolgt, so gilt der Tag der ersten Behandlung als Erkrankungstag.

Die Versicherer stellen Formulare für die Krankmeldung zur Verfügung und regeln die Abläufe verbindlich.

- e) Für die Berechnung des Krankentaggeldes wird der UVG-Lohn zugrunde gelegt, den der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er arbeitsfähig und während der normalen vertraglichen Arbeitszeit tätig gewesen wäre.
- f) Die Versicherungsleistungen werden nur für Krankheitstage ausgerichtet, für welche Anspruch auf Lohnzahlung besteht. Es wird festgestellt, dass auch für Ferien und gesetzliche Feiertage – soweit solche im GAV festgelegt sind – ein Lohnanspruch besteht.
- g) Ein Anspruch auf Krankentaggeld besteht nur für Krankheiten, die durch Zeugnis eines in der Schweiz domizilierten Arztes oder Chiropraktikers bescheinigt sind. Vorbehalten bleiben lit. h und n hiernach.
- h) Bei einem vom Arbeitgeber bescheinigten Arbeitseinsatz im Ausland besteht der Leistungsanspruch sowohl bei stationärer als auch bei ambulanter Behandlung, sofern die Erkrankung eine von einem Arzt attestierte Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat.
- i) Eine Rückdatierung von Krankenscheinen und Zeugnissen wird nicht anerkannt, sofern es dem erkrankten Arbeitnehmer möglich gewesen wäre, einen Arzt zu konsultieren.
- k) Der Anspruch auf Versicherungsleistungen erlischt, wenn der erkrankte Arbeitnehmer innert 14 Tagen nach der letzten Behandlung den Arzt nicht mehr aufsucht.
- l) Die Arbeitsunfähigkeit von erkrankten Arbeitnehmern kann durch den Vertrauensarzt überprüft werden. Er kann zu diesem Zweck den erkrankten Arbeitnehmer zu einer Untersuchung vorladen. Es können auch Hausbesuche durchgeführt werden. Bei Nichterscheinen trotz Vorladungen zu vertrauensärztlichen Untersuchungen werden die Versicherungsleistungen eingestellt.
- m) Arbeitnehmer die ohne ausdrückliche schriftliche Bewilligung des Versicherers sowie des Arztes in krankem Zustand ins Ausland reisen, haben keinen

Anspruch auf Versicherungsleistungen. Die Versicherer stellen hierfür Formulare zur Verfügung.

- n) Arbeitnehmer, die während eines Aufenthaltes im Ausland erkranken und ambulant behandelt werden, haben auch bei Vorliegen einer ärztlich attestierten Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf Versicherungsleistungen.

Ausgenommen davon sind Grenzgänger aufgrund eines Zeugnisses eines an ihrem Wohnort oder dessen unmittelbarer Umgebung praktizierenden Arztes sowie ärztlich attestierte Arbeitsunfähigkeiten während eines Arbeitseinsatzes im Ausland durch die Firma gemäss lit. h hievor.

- o) Erfordert eine Erkrankung im Ausland eine Einlieferung in ein ausländisches Spital, so hat der erkrankte Arbeitnehmer dafür zu sorgen, dass dem Versicherer sofort, spätestens aber innert drei Wochen, ein Arztzeugnis mit Angabe der Diagnose zugestellt wird.
- p) Bescheinigt der im Ausland behandelnde Arzt oder Vertrauensarzt aufgrund des ausländischen Arztzeugnisses, dass der erkrankte Arbeitnehmer reisefähig ist, so kann der Versicherer nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber die Versicherungsleistungen einstellen, wenn der Arbeitnehmer trotz Aufforderung des Versicherers nicht innert 14 Tagen an seinen gesetzlichen Wohnort zurückkehrt.
- q) Wird die Frist gemäss lit. o hievor nicht eingehalten, so kann der Versicherer ab Einlieferung in das Spital bis zur Absendung des Arztzeugnisses (Datum des Poststempels) die Versicherungsleistungen einstellen, sofern der Arbeitnehmer keine triftigen Gründe dafür geltend machen kann. Die Fristen gelten als beachtet, sofern das Arztzeugnis am letzten Tag der Frist abgesendet worden ist (Poststempel).
- r) Während der jährlichen, ordentlichen Ausreise von Saisonarbeitnehmern besteht kein Anspruch auf Versicherungsleistungen.
- s) An erwerbstätige Versicherte im AHV-Alter wird bei voller Arbeitsunfähigkeit einmalig während maximal 180 Tagen das versicherte Krankentaggeld ausgerichtet.

Erwerbstätige Versicherte im AHV-Alter haben bei lediglich teilweiser Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf Taggeld.

- t) Wird die Krankheit absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt oder die Heilung verzögert, so kann das Krankentaggeld in einem dem Verschulden entsprechenden Masse gekürzt oder verweigert werden.
- u) Für Krankheiten, für welche die Militärversicherung, die Invalidenversicherung, die Unfallversicherung oder die Personalvorsorgeeinrichtung entschädigungspflichtig sind, besteht ein Anspruch auf Krankentaggeld nur in dem Ausmass, als die versicherten Leistungen gemäss lit. a von der Militär-, Invaliden- und/oder Unfallversicherung bzw. der Personalvorsorgeeinrichtung nicht gedeckt werden. Vorbehalten bleibt lit. t. hievor.
- v) Bescheinigt der Arzt, dass ein erkrankter Arbeitnehmer eine anderweitige Arbeit zu mindestens 50% aufnehmen kann, und ist eine solche Arbeit dem

Arbeitgeber und dem erkrankten Arbeitnehmer zumutbar, so werden die Versicherungsleistungen entsprechend dem Mass der Arbeitsfähigkeit gekürzt.

- w) Bei Nichteinhaltung der Ausgangs- und anderer Vorschriften des Arztes oder des Versicherers werden die Versicherungsleistungen für eine dem Verschulden entsprechende Zeitdauer eingestellt.
- x) Wird eine versicherte Firma zu Leistungen verurteilt, die der Versicherer gestützt auf Artikel 71 GAV zu erbringen hätte, so kann die verurteilte Firma auf den Versicherer Rückgriff nehmen, sofern sie nicht wesentliche Verpflichtungen gegenüber dem Versicherer verletzt hat.

3. Abmeldung

Die Arbeitgeber melden jeden austretenden Arbeitnehmer mittels zur Verfügung gestellter Abmeldungserklärung innert fünf Tagen nach Austritt ab. Diese Abmeldung ist notwendig zwecks Vollzugs des Übertrittsrechts in die Einzelversicherung.

Die Versicherer können zwecks Überprüfung der Versichertenbestände von den einzelnen Arbeitgebern die AHV-Deklaration einverlangen, oder in die einschlägigen Unterlagen des Sozialfonds Einsicht nehmen.

4. Vorbehalt

Vorbehalte des bisherigen Versicherers können bis zum Ablauf der ursprünglichen Frist weitergeführt werden.

5. Änderung der Prämiensätze

Die Prämiensätze können frühestens per 1. Januar 2001 und jeweils per Beginn eines Kalenderjahres geändert werden. Die zuständigen Versicherungen melden dem Sozialfonds neue Prämiensätze jeweils spätestens bis zum 30. November jeden Jahres.

6. Prämieninkasso

Das Prämieninkasso für die kollektive Krankentaggeldversicherung obliegt dem Gewerbeverband Basel-Stadt (Sozialfonds für das Bau- und Holzgewerbe im Kanton Basel-Stadt). Vorbehalten bleiben besondere Vereinbarungen auf Branchenebene.

Die Prämien werden vom Arbeitgeber vierteljährlich und im voraus geschuldet. Die Vorausprämie wird aufgrund der Lohnsumme des vorausgegangenen Jahres zu dem im laufenden Jahr gültigen Prämiensatz berechnet. Die jährliche Schlussabrechnung erfolgt gemäss den seitens des Arbeitgebers bis spätestens am letzten Arbeitstag im Monat Januar des folgenden Jahres an den Sozialfonds zuzustellenden Unterlagen.

Über das Prämieninkasso erstattet der Sozialfonds jährlich der Präsidentenkonferenz Rechnung.

7. Kündigung des Rahmenvertrages

Ziff. 2 bis 5 hievor gelten bis zu einer allfälligen Kündigung des Rahmenvertrages für die kollektive Krankentaggeldversicherung im Basler Bau- und Holzgewerbe. Die Vertragsparteien verpflichten sich, im Anschluss an die Kündigung Verhandlungen über die Neuregelung der Versicherungsbedingungen im Rahmen von Art. 32 des Gesamtarbeitsvertrages aufzunehmen.

Abgangsentschädigung

Die Abgangsentschädigung gemäss Art. 93, Abs. 1, beträgt in Monatslöhnen:

nach Dienst- jahren	nach zurückgelegtem Altersjahr															
	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	64
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
21	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
23	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
25	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
26	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
27	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	6
29	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6
30	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6
31	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	7
32	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7
33	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7
34	5	5	5	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	8
35	5	5	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	8	8	8	8
36	5	6	6	6	6	7	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8
37	6	6	6	6	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8
38	6	7	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
39	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
40	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8

Vorbehalten bleiben Art. 93 Abs. 2, Art. 94, 95, 96

GAV für das Basler Bau- und Holzgewerbe 1.4.1995 - 31.3.1998

Feiertage / arbeitsfreie Tage und Halbtage 1996

01.01. Neujahr (Sonntag)	A)	<p>A) Gesetzliche Feiertage</p> <p>B) Vertragliche freie Halbtage mit Vergütung des Lohnausfalls für Arbeitnehmer im Stundenlohn</p> <p>C) Vertragliche freie Halbtage</p> <p>D) Vertragliche freie Tage und Halbtage infolge Arbeitszeitverkürzung: keinen Einfluss auf den vereinbarten Monatslohn. Im Fall von Stundenlohn erfolgt keine Vergütung von Lohnausfall, da im vereinbarten Stundenlohn bereits abgegolten. Mit Ausnahme des Freitags nach Auffahrt sowie des Nachmittags des 24.12. sind diese arbeitsfreien Tage bzw. Halbtage flottant.</p> <p>E) Der 21.12., der Nachmittag des 28.12. sowie der 29.12. sind Feiertage gemäss 24.2 GAV</p>
06.03. Fasnachtsmontag - Nachmittag	B)	
08.03. Fasnachtsmittwoch - Nachmittag	C)	
13.04. Gründonnerstag	D)	
14.04. Karfreitag	A)	
17.04. Ostermontag	A)	
01.05. Tag der Arbeit	A)	
24.05. Mittwochnachmittag - vor Auffahrt	D)	
25.05. Auffahrt	A)	
26.05. Freitag nach Auffahrt	D)	
05.06. Pfingstmontag	A)	
31.07. Montag	D)	
01.08. 1. August	A)	
21.12. Donnerstag	E)	
22.12. Freitag	D)	
25.12. Weihnachten	A)	
26.12. Stephanstag	A)	
27.12. Mittwoch	D)	
28.12. Donnerstag - Vormittag - Nachmittag	D) E)	
29.12. Freitag	E)	