

GESAMTARBEITSVERTRAG DES AUSBAUGEWERBES DER WESTSCHWEIZ 2011 (GAV-SOR)

inkl. Anhänge I – VII

ERSTES KAPITEL ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Geltungsbereich

Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich

1. Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt für Schreinereien, Möbelschreinereien und Zimmereien im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Bst. a) in den Kantonen Freiburg, Genf, Neuenburg, Wallis, Waadt und Jura sowie im Berner Jura.
2. Der vorliegende GAV gilt für Gipsereien und Malereien im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Bst. b) in den Kantonen Freiburg, Genf, Neuenburg, Wallis und Waadt.
3. Der vorliegende GAV gilt für Bodenleger im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Bst. c) in den Kantonen Freiburg, Genf, Neuenburg, Wallis, Waadt und Jura sowie im Berner Jura.
4. Der vorliegende GAV gilt für Plattenlegerei im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Bst. d) in den Kantonen Freiburg, Genf, Waadt und Jura.
5. Der vorliegende GAV gilt für die weiteren Berufe des Ausbaugewerbes in den folgenden Kantonen:
 - a. Genf gemäss Art. 2 Abs. 1 Bst. e) ;
 - b. Waadt gemäss Art. 2 Abs. 1 Bst. f) ;
 - c. Neuenburg gemäss Art. 2 Abs. 1 Bst. g).
6. Ebenso an die Einhaltung des vorliegenden GAV gebunden sind Arbeitgeber und Unternehmen mit Sitz ausserhalb der oben genannten Kantone, ausländische Arbeitgeber und Unternehmen eingeschlossen, sowie Privatpersonen, die hauptsächlich oder nebenbei die erwähnten Arbeiten ausführen oder ausführen lassen.

Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich

1. Der vorliegende GAV gilt für sämtliche Arbeitgeber, Betriebe und Betriebsteile, die hauptsächlich oder nebenbei folgende Arbeiten verrichten oder verrichten lassen:
 - a) Schreinereien, Möbelschreinereien und Zimmereien, einschliesslich:
 - Herstellung und/oder Montage von Holz-, Holz-Metall- und Kunststofffenstern
 - Herstellung, Reparation und/oder Restauration von Möbeln
 - Herstellung und/oder Montage von Küchenmöbeln
 - Parkettverlegung
 - Glaserei, technische Glaserei und Spiegelherstellung
 - Skiherstellung
 - Herstellung und/oder Montage von Innen- und Geschäftseinrichtungen sowie Sauna-Anlagen
 - Holzimprägnierung und -behandlung
 - Abbundarbeiten
 - Holz- und Holzelementbauten

Westschweizer GAV

- b) Gipserei und Malerei, einschliesslich:
 - Gips- und Faserbaustoff sowie dekorative Baueinheiten
 - Herstellung und Montage von Hängedecken und Platten für Deckenverkleidung
 - Tapezieren
 - Aussenisolation
 - Holzimprägnierung und -behandlung
 - c) Bodenbeläge und Parkettverlegung
 - d) Plattenlegergewerbe
 - e) Weitere Arbeiten im Kanton Genf:
 - Dichtungen, Abdeckungen, Dach- und Fassadenbau
 - Glaserei, Spiegelherstellung, Einrahmen, Installation und Reparatur von Storen
 - Innenverkleidungen
 - Marmorarbeiten
 - Innendekorations- und Näharbeiten
 - f) Weitere Arbeiten im Kanton Waadt:
 - Glaserei, technische Glaserei, Spiegelherstellung
 - Asphaltierung, Dichtung und Spezialarbeiten mit Harz
 - g) Weitere Arbeiten im Kanton Neuenburg:
 - Marmorarbeiten/Steinbildhauerei
2. *Der vorliegende GAV gilt auch für Personalverleiher und private Arbeitsvermittler.*

Art. 3 Persönlicher Geltungsbereich

1. *Der vorliegende GAV findet, unabhängig von der Art der Entlohnung, Anwendung auf die angestellten und ausgeliehenen Arbeitnehmer der in Art. 2 genannten Arbeitgeber, einschliesslich Vorarbeiter und Werkmeister.*
2. *Der GAV findet keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die ausschliesslich im technischen und kaufmännischen Bereich des Unternehmens tätig sind.*
3. *In den Anhängen IV und V werden die Bestimmungen und Modalitäten definiert, die auf die Lehrlinge anwendbar sind.*

Art. 4 Gegenseitige berufliche Unterstützung

Die Parteien verpflichten sich, die gemeinsamen beruflichen Interessen zu wahren. Sie bemühen sich insbesondere:

- *gegen unlauteren Wettbewerb vorzugehen;*
- *Schwarzarbeit und Betrug zu bekämpfen;*
- *gegen jede Art von mangelhafter Arbeitsausführung oder Auftragserteilung vorzugehen, die dem Ruf des Berufsstandes schaden könnte;*
- *den Erlass und die Anwendung angemessener Bestimmungen in Bezug auf die Vergabe öffentlicher Aufträge zu erreichen;*
- *sich an angemessene Ausführungsfristen zu halten und für eine regelmässige Beschäftigung in der Bauindustrie zu sorgen;*
- *den Berufsnachwuchs sowie die berufliche Aus- und Fortbildung zu fördern;*
- *die Würde des Arbeitnehmers zu wahren;*
- *im Fall allgemeiner Unterbeschäftigung alle zweckdienlichen Vorkehrungen und Massnahmen zur Arbeitsbeschaffung zu treffen und so in den betroffenen Berufen und Branchen die Vollbeschäftigung zu sichern.*

Westschweizer GAV

Art. 5 Arbeitsfrieden

Die Parteien verpflichten sich, die mit diesem GAV eingegangenen Verpflichtungen während der ganzen Vertragsdauer einzuhalten und nichts zu unternehmen, was den Arbeitsfrieden im Sinne von Art. 357a Abs. 2 OR stören könnte.

KAPITEL II MATERIELLE BESTIMMUNGEN

Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Art. 6 Anstellung und Arbeitsvertrag

1. Die Anstellung erfolgt durch mündliche oder schriftliche Übereinkunft.
2. Wurde das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit oder für mehr als 1 Monat eingegangen, so muss der Arbeitgeber spätestens 1 Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses den Arbeitnehmer schriftlich informieren über:
 - a) die Namen der Vertragsparteien;
 - b) das Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses;
 - c) die Funktion des Arbeitnehmers;
 - d) den Lohn und allfällige Lohnzuschläge;
 - e) die wöchentliche Arbeitszeit.
3. Änderungen der in Abs. 2 genannten Vertragselemente sind spätestens 1 Monat, nachdem sie wirksam geworden sind, schriftlich mitzuteilen.

Art. 7 Probezeit

1. Als Probezeit gelten die ersten 30 Tage eines Arbeitsverhältnisses. Während dieser Zeit kann der Einzelarbeitsvertrag von beiden Parteien mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen auf das Ende eines Arbeitstages gekündigt werden.
2. Ohne anders lautende Vereinbarung gilt der Vertrag nach Ablauf der Probezeit als unbefristet.

Art. 8 Kündigungsfristen

1. Nach Ablauf der Probezeit kann der Einzelarbeitsvertrag unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen von beiden Parteien schriftlich gekündigt werden:
 - 1. und 2. Dienstjahr: 1 Monat auf das Ende eines Monats
 - 3. bis 9. Dienstjahr: 2 Monate auf das Ende eines Monats
 - ab dem 10. Dienstjahr: 3 Monate auf das Ende eines Monats.
2. Vorbehalten bleiben Verträge, die gemäss Art. 10 Abs. 1 Bst. b) nichtig geworden sind, und Einzelarbeitsverträge, die ein befristetes Arbeitsverhältnis vorsehen.

Westschweizer GAV

Art. 9 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

1. *Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer mit sofortiger Wirkung entlassen, wenn dieser trotz schriftlicher Verwarnung in grober Weise gegen die Bestimmungen des vorliegenden GAV verstossen hat.*
2. *In der schriftlichen Verwarnung ist festzuhalten, dass der Arbeitnehmer im Wiederholungsfall mit sofortiger Wirkung entlassen werden kann.*
3. *Eine schriftliche Verwarnung ist nicht erforderlich, wenn der kündigenden Vertragspartei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann.*
4. *Die Art. 337 ff. OR bleiben anwendbar.*

Art. 10 Kündigungsschutz

1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber 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 der Arbeitnehmer ein volles Taggeld von der obligatorischen Unfallversicherung oder von der Krankenversicherung erhält. Wenn der Arbeitnehmer nach Ausschöpfung der Versicherungsleistungen nicht in der Lage ist, seine Tätigkeit wieder aufzunehmen, so ist der Arbeitsvertrag nichtig, sofern kein anderer Kündigungsschutz gemäss diesem Artikel vorliegt;*
 - c) *während 720 Tagen bei gekürztem Taggeld, das aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls ohne eigenes Verschulden und bei Vollzeitdienst im Betrieb (volle Arbeitszeit mit angepasstem Arbeitsrhythmus) entrichtet wird;*
 - d) *während 120 Tagen im 1. Dienstjahr, während 180 Tagen vom 2. bis 5. Dienstjahr, während 270 Tagen ab dem 6. Dienstjahr bei gekürztem Taggeld, das aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls ohne eigenes Verschulden und bei teilweiser Dienstbereitschaft im Betrieb (reduzierte Arbeitszeit) entrichtet wird;*
 - e) *während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;*
 - f) *während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.*
2. Die Kündigung, die während einer der in Abs. 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und für die in Art. 10 Abs. 1 Bst. a), e) und f) zitierten Fälle erst nach Beendigung der Sperrfrist, und für die in Art. 10 Abs. 1 Bst. b), c) und d) zitierten Fälle nach einer Frist von 30 Tagen im 1. Dienstjahr, während 90 Tagen vom 2. bis zum 5. Dienstjahr und 180 Tagen ab dem 6. Dienstjahr fortgesetzt.
3. *Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.*
4. So weit als möglich soll vermieden werden, Arbeitnehmern, die älter sind als 50 Jahre, zu kündigen.

Westschweizer GAV

In diesem Sinne:

- a) Arbeitnehmern über 50 Jahren, denen aus saisonalen Gründen gekündigt wird, ist bei der Anstellung von neuen Arbeitskräften der Vorzug zu geben.
- b) Wird einem Arbeitnehmer über 50 Jahren und mit mindestens 10. Dienstjahren im Unternehmen aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt, wird die vertragliche Kündigungsfrist verdoppelt. Findet der Arbeitnehmer eine neue Arbeitsstelle, so wird er, auf seinen ausdrücklichen Wunsch hin, von der Einhaltung der Kündigungsfrist befreit.

Art. 11 Lohn bei Tod des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers (Art. 338 und 338a OR)

1. *Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für 1 weiteren Monat und nach 5-jähriger Dienstdauer für 2 weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten, die eingetragene Partnerin, den eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.*
2. *Mit dem Tod des Arbeitgebers geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über; die Vorschriften betreffend den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar.*
3. *Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebers eingegangen worden, so erlischt es mit dessen Tod; jedoch kann der Arbeitnehmer angemessenen Ersatz für den Schaden verlangen, der ihm infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst.*

Arbeitszeit

Art. 12 Arbeitszeit

1. Arbeitszeit
 - a) Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt 41 Stunden.
 - b) Das Unternehmen kann die wöchentliche Arbeitszeit, von Montag bis Freitag, von mindestens 39 bis zu höchstens 45 Stunden selber festlegen. Der ordentliche Arbeitszeitabschnitt bewegt sich zwischen 06:00 Uhr und 22:00 Uhr. Für den Kanton Genf gilt der Anhang V.

2. Flexible Arbeitszeit

Um den wirtschaftlichen Bedürfnissen des Unternehmens Rechnung zu tragen, kann eine flexible Arbeitszeit eingeführt werden. In diesem Fall müssen die folgenden Voraussetzungen erfüllt sein:

- a) Es muss ein konstanter Monatslohn gezahlt werden.
- b) Der konstante Monatslohn wird während mindestens 12 Monaten ab dessen Einführung bezahlt.

Westschweizer GAV

- c) Als Basis für die Berechnung des konstanten Monatslohns dient der Stundenlohn, der mit 177,7 Stunden multipliziert wird.
- d) Die Arbeitnehmer müssen mindestens 2 Monate im Voraus über die Einführung der flexiblen Arbeitszeit in Kenntnis gesetzt werden.
- e) Die wöchentliche Arbeitszeit kann zwischen einem Minimum von 32 Stunden verteilt auf 4 oder 5 Tage und einem Maximum von 47 Stunden für 5 Tage festgelegt werden. Im letzteren Fall darf die flexible Arbeitszeit jedoch nicht länger als 8 Wochen andauern. Bei flexiblen Arbeitszeiten, die über einen längeren Zeitraum angewandt werden sollen, ist bei der kantonalen paritätischen Berufskommission ein Antrag zu stellen.
- f) Das Personal wird in den Entscheidungsprozess miteinbezogen und über allfällige Arbeitszeitmassnahmen 1 Woche im Voraus informiert.
- g) Der Rahmen für die flexible Arbeitszeit beschränkt sich auf die Zeit von Montag bis Freitag zwischen 06:00 Uhr und 22:00 Uhr. Für den Kanton Genf gilt der Anhang V.
- h) Solange der Arbeitnehmer keine Taggelder der Kranken- oder Unfallversicherung erhält, bleibt die Höhe des konstanten Monatslohns unabhängig vom gewählten Arbeitszeitmodell unverändert. Vorbehalten bleiben die vertraglich festgesetzten Lohnerhöhungen.
- i) Am Ende jedes Monats wird eine Abrechnung der geleisteten Arbeitsstunden mit Angabe der Mehr- oder Minderstunden erstellt. Diese wird dem Arbeitnehmer mindestens einmal pro Jahr zur Zustimmung vorgelegt.
 - Liegt die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden zwischen 2'132 Stunden (177,7 x 12 Monate) und 2'212 Stunden, so muss einvernehmlich eine der beiden folgenden Massnahmen getroffen werden:
 - Kompensation durch Freizeit gleicher Dauer
 - Vergütung ohne Zuschlag
 - Geleistete Arbeitsstunden, die über die oben genannte Höchstarbeitszeit hinausgehen, gelten als Überstunden und sind gemäss Art. 16 auszubezahlen oder zu kompensieren.
 - Liegt die Anzahl der Minderstunden zwischen 2'052 und 2'132 Stunden, so muss einvernehmlich eine der beiden folgenden Massnahmen getroffen werden:
 - Die Minderstunden werden auf das folgende Jahr übertragen.
 - Die Anzahl der Minderstunden wird nicht kompensiert.
 - Nicht geleistete Arbeitsstunden, die das oben genannte Minimum unterschreiten, führen nicht zum Ausgleich ausfallender Arbeitszeit.
- j) Im Falle einer Vertragsauflösung während des Jahres muss eine Endabrechnung der geleisteten Arbeitsstunden erstellt werden. Falls notwendig wird die Kündigungsfrist dazu eingesetzt, um die Minderstunden zu kompensieren.
- k) Die bezahlten Absenzen und die Feiertage werden mit 8,2 Arbeitsstunden pro Tag verrechnet.

Art. 13 Sonderregelungen betreffend die Arbeitsdauer und Arbeitszeit

1. Jedes Unternehmen, das von der Arbeitsdauer und der Arbeitszeit abweichen muss, hat vorgängig ein begründetes Gesuch beim Sekretariat der kantonalen paritätischen Berufskommission einzureichen, die in Absprache mit den Sozialpartnern darüber befindet.

Westschweizer GAV

2. Weicht das eingereichte Gesuch von den gesetzlichen Bestimmungen ab, wird es vom Sekretariat der kantonalen paritätischen Berufskommission mit einer Vormeinung an die zuständige Behörde weitergeleitet. Das Sekretariat gibt den Beteiligten den Entscheid der Behörde bekannt.
3. Es werden keine Sonderregelungen genehmigt, die lediglich dazu dienen, Arbeitsrückstände aufzuholen, die auf eine mangelhafte Organisation und/oder eine zu knappe Planung des Bauleiters bzw. seines Vertreters zurückzuführen sind. *Die geltenden Normen sind im GAV-SOR festgelegt.*

Art. 14 Schichtarbeit (2 x 8,2 Stunden)

1. In Betrieben ist Schichtarbeit (2 x 8,2 Stunden) am Tag und am Abend, d.h. von 06:00 Uhr bis 22:00 Uhr, gestattet. Sie muss mindestens 1 Woche im Voraus bei der kantonalen paritätischen Berufskommission angemeldet werden.
2. Eine Pause von einer halben Stunde wird bezahlt und gilt als Arbeitszeit.
3. Schichtarbeit (2 x 8,2 Stunden) während der Nacht und am Wochenende ist nicht erlaubt.
4. Schichtarbeit (2 x 8,2 Stunden) auf Baustellen ist nicht erlaubt.

Art. 15 Verschobene Stunden

Als verschobene Stunden gelten diejenigen Arbeitsstunden, die ausserhalb der in Art. 12 Abs. 1 geregelten ordentlichen Arbeitszeit geleistet werden und einem ganzen Arbeitstag entsprechen. Verschobene Stunden werden mit folgenden Zuschlägen entschädigt:

- a) Für Nachtarbeit, die der Arbeitnehmer zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr leistet, wird ein Lohnzuschlag von 50 % gewährt.
- b) Für Arbeit, die der Arbeitnehmer von Samstag ab 17:00 Uhr bis Montag um 06:00 Uhr oder während der vertraglich festgelegten Feiertage leistet, wird ein Lohnzuschlag von 100 % gewährt.

Art. 16 Überstunden

Als Überstunden gelten Arbeitsstunden, die zusätzlich zu der in Art. 12 Abs. 1 geregelten ordentlichen Arbeitszeit angeordnet und geleistet werden. Überstunden werden mit folgenden Zuschlägen entschädigt:

- a) Überstunden, die der Arbeitnehmer zwischen 06:00 Uhr und 22:00 Uhr leistet, sind in der Regel zu einem angemessenen Zeitpunkt durch Freizeit von gleicher Dauer mit einem Zuschlag von 10 % auszugleichen. Verzichtet der Arbeitnehmer in Absprache mit dem Arbeitgeber auf einen Ausgleich durch Freizeit, erhält er einen Lohnzuschlag von 25 %.
- b) Für Überstunden, die der Arbeitnehmer zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr leistet, wird ein Lohnzuschlag von 100 % gewährt.
- c) Für Überstunden, die der Arbeitnehmer von Samstag ab 17:00 Uhr bis Montag um 06:00 Uhr oder während der vertraglich festgelegten Feiertage leistet, wird ein Lohnzuschlag von 100 % gewährt.

Westschweizer GAV

Löhne

Art. 17 Art der Entlohnung

1. Stundenlohn

Zusätzlich zum Stundenlohn hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ferien, Feiertage und einen 13. Monatslohn. Diese Entlohnungsart ist nicht anwendbar bei flexibler Arbeitszeit.

2. Konstanter Monatslohn (gemäss Art. 12 Abs. 2)

Als Basis für die Berechnung des konstanten Monatslohns dient der Stundenlohn, der mit 177,7 Stunden pro Monat multipliziert wird. Bei dieser Entlohnungsart ist der Anspruch auf Ferien und Feiertage bereits berücksichtigt. Hinzu kommt der 13. Monatslohn.

3. Monatslohn

Zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer kann in gegenseitigem Einvernehmen die Zahlung eines Monatslohns vereinbart werden. Bei dieser Entlohnungsart ist der Anspruch auf Ferien und Feiertage bereits berücksichtigt. Hinzu kommt der 13. Monatslohn.

Art. 18 Lohnklassen

1. Die Arbeitnehmer werden gemäss folgenden Lohnklassen entlohnt:

- Lohnklasse WM: Arbeitnehmer, der als Baustellenleiter in einem Unternehmen tätig ist und einen eidgenössischen Fachausweis als Werkmeister oder ein Diplom als Vorarbeiter besitzt, oder vom Arbeitgeber als solcher anerkannt wird.
- Lohnklasse A: Qualifizierter Arbeitnehmer, der ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis oder ein vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) ausgestelltes gleichwertiges Diplom besitzt.
- Lohnklasse B: Arbeitnehmer ohne eidgenössisches Fähigkeitszeugnis, der Berufsarbeiten durchführt, oder Arbeitnehmer mit einem eidgenössischen Berufsattest (EBA).
- Lohnklasse C: Hilfsarbeiter und Aushilfen.
Nach 3 Jahren Berufserfahrung in der entsprechenden Branche werden Arbeitnehmer automatisch von Lohnklasse C zu Lohnklasse B befördert. Die Beförderung erfolgt am 1. Januar des darauffolgenden Jahres.

2. *Die Lohnklasse A gilt als Referenzwert. Auf dieser Basis werden die Löhne der anderen Lohnklassen und der jungen Arbeitnehmer in der unten stehenden Tabelle in Prozent angegeben:*

Westschweizer GAV

3.

		Spalte I	Spalte II	Spalte III
		Mindestlohn	-5 %	-10 %
		ab dem 3. Jahr nach dem EFZ	2. Jahr nach dem EFZ	1. Jahr nach dem EFZ
Lohnklasse		Monats- oder Stundenlohn	Monats- oder Stundenlohn	Monats- oder Stundenlohn
Arbeitnehmer der Klasse A		100,00 %	95,00 %	90,00 %
Arbeitnehmer der Klasse WM	+10 %	110,00 %		
			-10 %	-20 %
			2. Jahr nach dem EBA	1. Jahr nach dem EBA
Lohnklasse		Monats- oder Stundenlohn	Monats- oder Stundenlohn	Monats- oder Stundenlohn
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	-8 %	92,00 %	82,80 %	73,60 %
Arbeitnehmer der Klasse B	-8 %	92,00 %		
			-10 %	-15 %
		ab 22 Jahren	zw. 20 und 22 Jahren	unter 20 Jahren
Lohnklasse		Monats- oder Stundenlohn	Monats- oder Stundenlohn	Monats- oder Stundenlohn
Arbeitnehmer der Klasse C	-15 %	85,00 %	76,50 %	72,25 %

Die Löhne werden nach mathematischen Regeln auf 5 Rappen gerundet.

- Die Mindeststundenlöhne und die entsprechenden Anpassungen sind in Anhang II aufgeführt, der integraler Bestandteil des vorliegenden GAV ist.
- Um die Anstellung von jungen Arbeitskräften im Ausbaugewerbe zu fördern, gelten die in den Spalten II und III des Anhangs II des vorliegenden GAV angegebenen Reduktionen nur unter der Voraussetzung, dass der Arbeitgeber mindestens 1 Lehrling in einer der dem vorliegenden GAV unterstellten Branche ausbildet oder in den 2 vorangegangenen Jahren ausgebildet hat. Diese Bestimmung findet keine Anwendung auf Arbeitnehmer mit einem EBA.

Art. 19 Dreizehnter Monatslohn

- Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen 13. Monatslohn, der 8,33 % des AHV-pflichtigen Bruttojahreslohns entspricht.
- Der 13. Monatslohn wird grundsätzlich am Ende des Jahres ausbezahlt.
- Gibt der Arbeitnehmer seine Stelle im Verlauf des Jahres auf, hat er bei seinem Weggang einen Pro-rata-Anspruch auf seinen 13. Monatslohn.
- Der Anspruch auf einen 13. Monatslohn beginnt mit dem ersten Arbeitstag.

Westschweizer GAV

5. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf einen 13. Monatslohn:
 - a) wenn er seine Stelle ohne Einhalten der Kündigungsfristen aufgibt (mit Ausnahme von Art. 10 Abs. 4 Bst. b));
 - b) wenn er wegen Betrugs entlassen wird;
 - c) wenn er aus wichtigen Gründen im Sinne von Art. 337 OR entlassen wird.
6. Aus dem 13. Monatslohn erwächst kein Anspruch auf Ferien.

Ferien, Feiertage und Bildungsurlaub

Art. 20 Ferien

1. Der Ferienanspruch ist wie folgt festgelegt:
 - Bis zum 50. Lebensjahr hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 25 Werktage Ferien.
 - Ab dem vollendeten 50. Lebensjahr hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 30 Werktage.
2. Der Ferienlohn beträgt 10,64 % (5/47) bzw. 13,04 % (6/46) des Grundlohns, je nach vertraglich festgelegter, durchschnittlicher Arbeitsdauer, einschliesslich Überstunden und ohne Zuschläge.
3. Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien. Er nimmt dabei, soweit die Betriebsverhältnisse es erlauben, auf die Wünsche der Arbeitnehmer Rücksicht. Er informiert sie früh genug darüber.

Hält sich ein Arbeitnehmer in schuldhafter Weise nicht an die Vereinbarungen, welche die Dauer, den Beginn und das Ende der Ferien betreffen, so kann der Arbeitgeber eine Entschädigung in der Höhe eines Viertels des durchschnittlichen Monatslohns verlangen.
4. *Für den Kanton Genf gilt Art. 43.*
5. *Im Kanton Wallis gibt es eine Ferien- und Feiertagskasse, die im Namen der Association valaisanne des entreprises de menuiserie, ébénisterie, charpente, vitrerie et fabriques de meubles und des Walliser Maler- und Gipsermeisterverbands vom Bureau des Métiers in Sitten verwaltet wird.*

Die Unternehmen sind verpflichtet, für Arbeitnehmer im Stundenlohn bei der besagten Kasse abzurechnen (mit Ausnahme der Holzberufe im Oberwallis).

Diese Kasse legt die monatlichen Beiträge der Arbeitgeber fest, die gemäss der vertraglichen durchschnittlichen Arbeitszeit in Prozent des Bruttogrundlohns berechnet werden, und zahlt die Entschädigungen gemäss den in Abs. 2 festgelegten Prozentsätzen aus.

Art. 21 Feiertage und arbeitsfreie Tage

1. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Entschädigung für höchstens 9 vertragliche oder gesetzliche Feiertage pro Jahr. Die Höhe der Entschädigung entspricht dem effektiven Lohnausfall.
2. Die entschädigungspflichtigen Feiertage werden auf kantonaler Ebene für die Geltungsdauer des vorliegenden GAV festgelegt. Die entsprechende Liste findet sich in Anhang III, der integraler Bestandteil dieses GAV ist.

Westschweizer GAV

3. Der Arbeitgeber kann den Betrieb am 1. Mai einstellen. Tut er dies nicht, so hat er dem Arbeitnehmer, der an diesem Tag Urlaub verlangt, einen unbezahlten freien Tag zu gewähren.
Im Kanton Genf ist der 1. Mai ein arbeitsfreier Tag; *es gelten die Bestimmungen von Art. 43.*
In den Kantonen Neuenburg und Jura sowie im Berner Jura ist der 1. Mai ein Feiertag und ist in Anhang III als solcher aufgeführt.
4. *Im Kanton Wallis, mit Ausnahme der Holzberufe im Oberwallis, wird die Entschädigung für die gesetzlichen Feiertage von der in Art. 20 Abs. 5 genannten Kasse ausbezahlt. Diese Entschädigung entspricht 3 % des Bruttogrundlohns gemäss der vertraglichen durchschnittlichen Arbeitszeit. Die Personalverleiher und die privaten Arbeitsvermittler, die nicht mit dieser Kasse abrechnen, gleichen den effektiven Lohnausfall für die Feiertage selber aus.*
5. Im Kanton Waadt ist der Freitag nach Auffahrt ein arbeitsfreier Tag und gehört in den Jahren, in denen nicht alle Feiertage entschädigt werden, zu den entschädigungspflichtigen Feiertagen.
6. Im Kanton Neuenburg, wenn der 1. Januar beziehungsweise Weihnachten am Sonntag sind, werden der 2. Januar beziehungsweise der 26. Dezember als Feiertage betrachtet.

Art. 22 Bildungsurlaub

1. Der Arbeitnehmer hat mit Zustimmung des Arbeitgebers *und im Rahmen des Möglichen* Anspruch auf Urlaub für kulturelle oder berufliche Bildung bzw. Weiterbildungskurse der Gewerkschaften, *sofern die Kurse von einem oder mehreren Verbänden, die den vorliegenden GAV unterzeichnet haben oder ihm beigetreten sind, organisiert oder angeboten werden.*
2. Bei der Organisation der Kurse sind folgende Bedingungen einzuhalten:
 - a) Die Kurse finden vorzugsweise im Winter statt.
 - b) Der gleiche Arbeitnehmer kann für Bildungsurlaub höchstens 5 Tage pro Kalenderjahr in Anspruch nehmen.
 - c) Unter Berücksichtigung der Grösse des Unternehmens ist die Teilnahme an solchen Kursen grundsätzlich auf 1 Mitarbeiter pro Unternehmen und Kurs beschränkt.
 - d) *Die Verbände, die die Kurse organisieren, reichen die Urlaubsgesuche mindestens 4 Wochen vor Kursbeginn beim Arbeitgeber ein.*
 - e) *Die Entschädigung dieser Bildungsurlaube wird in den Reglementen der kantonalen paritätischen Kassen definiert.*

Reisespesen und andere Auslagen

Art. 23 Reisespesen und Mahlzeitenentschädigung

1. Reisespesen und Mahlzeitenentschädigung im Allgemeinen

- a) Entstehen dem Arbeitnehmer durch die Reise von der Werkstatt bis zur Baustelle zusätzliche Kosten, so erwachsen ihm daraus folgende Ansprüche:
 - Entschädigung von Fr. 16.50 (Fr. 17.00 ab dem 01.01.2013), wenn er sich am Mittag nicht zu Hause verpflegen kann;
 - Rückerstattung der Transportkosten, wenn er sein privates Fahrzeug benutzt;
 - Rückerstattung der Kosten für Reise, Verpflegung und Unterkunft, wenn er am Abend nicht heimkehren kann.

Westschweizer GAV

- b) Die oben genannten Kosten und Entschädigungen sind nicht geschuldet, wenn der Arbeitgeber oder der Auftraggeber selbst den Transport bzw. das Mittagessen oder ein Zimmer und die entsprechende Verpflegung für den Arbeitnehmer organisiert.
- c) *Die Reisezeit wird gemäss dem Stundenansatz ohne Zuschlag entschädigt, sofern diese eine halbe Stunde pro Tag übersteigt. Als Reisezeit gilt die Zeit vom Versammlungszeitpunkt bis zum Arbeitsbeginn und vom Arbeitsschluss bis zur Ankunft am Versammlungspunkt. Die entschädigte Reisezeit gilt als Arbeitszeit.*

2. Pauschalentschädigungen (ausschliesslich im Kanton Genf)

Jedem Arbeitnehmer wird eine tägliche Pauschalentschädigung von Fr. 16.00 bzw. Fr. 16.50 ab 01.01.2012 und Fr. 17.00 ab 01.01.2013 für Reisespesen, Verpflegung und Werkzeug geschuldet.

Die Pauschalentschädigung ist dazu vorgesehen, die Auslagen des Arbeitnehmers zu decken. Für die Plattenleger beträgt die Pauschalentschädigung für die Jahre 2011 und 2012 Fr. 16.75.

Für Arbeitnehmer, die aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit zu 50 % beschäftigt werden und die ausserhalb der Betriebsstätte arbeiten, wird die Hälfte der Pauschalentschädigung entrichtet.

Stellt das Unternehmen ein Fahrzeug zur Verfügung, wird die Hälfte der Pauschalentschädigung gezahlt.

Für Arbeitnehmer, die in der Werkstatt arbeiten, wird die Pauschalentschädigung um 60 % gekürzt.

Werden die Arbeitskleider vom Unternehmen nicht zur Verfügung gestellt (2 Sets pro Jahr), so wird die Pauschalentschädigung um 50 Rp. erhöht.

Art. 24 Rückerstattung von Fahrzeugkosten

- 1. Benutzt der Arbeitnehmer auf Verlangen des Arbeitgebers sein privates Fahrzeug für berufliche Zwecke, so hat er Anspruch auf folgende Entschädigungen:
 - a) Auto : Fr. 0.65 pro Kilometer
 - b) Motorrad / Kleinmotorrad : Fr. 0.30 pro Kilometer
 - c) Motorfahrrad : Fr. 0.15 pro Kilometer

In diesen Entschädigungen inbegriffen sind sämtliche Kosten und Versicherungsprämien. Der Arbeitnehmer schliesst eine Haftpflichtversicherung für sein Fahrzeug ab.

- 2. Stellt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ein Fahrzeug zur Verfügung, hat er auch für den Unterhalt und die Benutzungskosten aufzukommen.

Art. 25 Berechtigte Absenzen

- 1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Vergütung folgender Absenzen:
 - a) 1 Tag bei Heirat
 - b) 3 Tage bei der Geburt eines Kindes
 - c) 2 Tage bei Tod des Vaters, der Mutter, eines Bruders, einer Schwester, des Schwiegervaters oder der Schwiegermutter
 - d) 1 Tag bei Tod der Grosseltern
 - e) 3 Tage bei Tod des Ehegatten, des eingetragenen Partners, der eingetragenen Partnerin oder eines Kindes

Westschweizer GAV

- f) 1 Tag für den Orientierungstag der Armee (zusätzlich bezahlte Tage: Art. 41 Abs. 1 Bst. a))
 - g) ½ Tag bei Entlassung aus dem Militärdienst
2. Für den Umzug hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 1 unbezahlten freien Tag.
 3. Die Entschädigung geht zulasten des Arbeitgebers. Sie wird mit dem Lohn der laufenden Lohnperiode entrichtet.
 4. *Im Kanton Genf wird die Entschädigung für die berechtigten Absenzen von der in Art. 43 genannten Ausgleichskasse gezahlt.*
 5. *Im Kanton Wallis wird die Entschädigung für die berechtigten Absenzen von der in Art. 41 Abs. 4 genannten Ferien- und Feiertagskasse gezahlt.*

KAPITEL III

ALLGEMEINE PFLICHTEN DER ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER

Art. 26 Verbot der Schwarzarbeit

1. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer keine entgeltlichen oder unentgeltlichen Berufsarbeiten für Dritte verrichten.
2. Bei Verstoss gegen das Verbot der „Schwarzarbeit“ kann die zuständige paritätische Berufskommission je nach Schwere des Verstosses eine Verwarnung aussprechen oder eine Konventionalstrafe verhängen (siehe Art. 52). *Die Konventionalstrafe wird vom Lohn abgezogen und der zuständigen paritätischen Berufskommission überwiesen.*
3. *Im Wiederholungsfalle kann der Arbeitgeber den Einzelarbeitsvertrag aus wichtigen Gründen fristlos kündigen. Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers bleiben vorbehalten.*
4. Eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe im Sinne dieses Artikels kann auch gegen den Arbeitgeber ausgesprochen werden, der wissentlich „Schwarzarbeit“ verrichten lässt oder solche fördert, sei sie entgeltlich oder nicht.

Art. 27 Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer und zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind.
Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Anwendung der Vorschriften zu unterstützen. Sie beachten die Anweisungen und wenden die Sicherheits- und Gesundheitsmassnahmen korrekt an.
2. *Rechtliche Grundlagen*
Die Richtlinie Nr. 6508 der eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) verpflichtet die Arbeitgeber, Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit beizuziehen, wenn es gemäss der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer und für ihre Sicherheit erforderlich ist (Art. 11a VUV). Der Arbeitgeber erbringt den Nachweis der getroffenen Massnahmen.
3. *ASA-Branchenlösung*

Westschweizer GAV

Die Fédération suisse romande des entreprises de menuiserie, ébénisterie et charpenterie (FRM) und die Fédération romande des maîtres plâtriers-peintres (FRMPP) stellen den Unternehmen von der EKAS genehmigte Branchenlösungen zur Verfügung.

Die Association sécurité au travail, métiers de la construction (ASTMC) bietet mittels eines Mandats eine von der EKAS genehmigte Modelllösung an.

Diese ASA-Branchenlösungen treten anstelle der gesetzlichen Regelung über die Pflicht der Arbeitgeber zum Beizug von Spezialisten der Arbeitssicherheit gemäss Art. 11 a) Abs. 1 VUV und Punkt 2 der EKAS-Richtlinie Nr. 6508. Die ASA-Branchenlösungen verpflichten Arbeitgeber und Arbeitnehmer, ein Höchstmass an Arbeitssicherheit zu garantieren. Der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer liegt sowohl in der Verantwortung des Führungsorgans wie auch in der Verantwortung jedes einzelnen Arbeitnehmers selbst.

4. Pflichten des Arbeitgebers

- Der Arbeitgeber muss in seinem Unternehmen die *EKAS-Richtlinie Nr. 6508* oder eine Branchenlösung *anwenden* und periodische Sicherheitskontrollen durchführen. In Genf gibt es für sämtliche Unternehmen im Ausbaugewerbe die Lösung F4S. Für die Schreinereien, Möbelschreinereien und Zimmereien (eingeschlossen die Mitglieder der ACM (Association genevoise des entrepreneurs de charpente, menuiserie, ébénisterie et parqueterie)) findet die Branchenlösung SETRABOIS Anwendung. Für die Malereien und Gipsereien ist die Westschweizer Branchenlösung vorgesehen. Jeder Arbeitgeber muss systematisch die betriebsspezifischen Gefahren analysieren.
- *Der Arbeitgeber informiert und konsultiert die Arbeitnehmer oder ihre Vertreter rechtzeitig bei Fragen über die Umsetzung der Richtlinie.*
- Bestehen Zweifel über die Sicherheit einer Einrichtung oder einer Baustelle, wird der *Inspektor gerufen* und die Arbeit solange niedergelegt, bis dieser seine Überprüfung abgeschlossen hat. Die Arbeitnehmer stehen dem Arbeitgeber zur Verfügung und werden bezahlt.

5. Pflichten des Arbeitnehmers

- Die Arbeitnehmer müssen die Richtlinien und Anweisungen des Arbeitgebers in Bezug auf die Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit befolgen. Der Arbeitnehmer beachtet die Sicherheitsmassnahmen und meldet dem Arbeitgeber oder dessen Vertreter Mängel, die ein Unfallrisiko darstellen können.
- Hält sich ein Arbeitnehmer nicht an diese Sicherheitsmassnahmen, kann dies eine Kündigung nach sich ziehen.

6. Finanzierung

Die Finanzierung der von den Sozialpartnern ausgearbeiteten Branchenlösungen zur Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit wird zu 60 % von den Unternehmen und zu 40 % von den kantonalen paritätischen Fonds übernommen. Zu diesem Zweck erarbeiten die Verwaltungskommissionen der Branchenlösungen eine Richtlinie für die kantonalen paritätischen Berufskommissionen.

7. Ausnahme

Art. 27 Abs. 3 und 6 gelten nicht für Unternehmen, die gemäss der EKAS-Richtlinie Nr. 6508 die Kriterien für die Anwendung des Subsidiärmodells erfüllen.

Art. 28 Einhalten der Arbeitszeit

1. Der Arbeitnehmer hat die Arbeitszeit genau einzuhalten. Er erscheint pünktlich am vom Arbeitgeber angegebenen Ort und erfüllt seinen regulären Arbeitstag.
2. Er darf sich nicht ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers oder dessen Vertreters vom Arbeitsort entfernen.
3. Für unentschuldigte Absenzen oder Verspätungen hat er keinen Lohnanspruch.

Westschweizer GAV

Art. 29 Sorgfalts- und Treuepflicht

1. Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten nach berufsethischen Grundsätzen und gemäss den Anweisungen des Arbeitgebers oder dessen Vertreters auszuführen.
2. *Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt (Art. 321e OR), und muss diesen durch Schadenersatz oder auf andere Art und Weise wieder gutmachen.*

Art. 30 Information, Mitsprache und Identifikation der Arbeitnehmer

1. *Der Arbeitgeber hält sich an die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 17. Dezember 1993 über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (sog. Mitwirkungsgesetz).*
2. *Die kantonalen paritätischen Berufskommissionen können zur Identifikation der Arbeitnehmer Ausweise einführen, die auf der Baustelle getragen werden müssen.*

Art. 31 Lohn

1. Der Lohn wird einmal im Monat ausgerichtet. Er wird dem Arbeitnehmer direkt ausbezahlt oder auf ein Bank- oder Postkonto überwiesen. Der Arbeitnehmer erhält eine detaillierte Lohnabrechnung.
2. Es kann ein Vorschuss auf den Lohn gezahlt werden, wenn mindestens 1 Tag im Voraus eine entsprechende Anfrage gemacht wird.
3. Kündigt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung des vorliegenden GAV, so erhält er seinen Lohn spätestens am letzten Arbeitstag oder am Ende der Lohnperiode.
4. *Die Abzüge vom Lohn des Arbeitnehmers werden gemäss den verschiedenen geltenden kantonalen Bestimmungen über die Sozialkassen gemacht.*

Art. 32 Werkzeug und Material

1. Die Beschaffung von Werkzeugen ist Sache des Arbeitgebers. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen im Kanton Genf (Art. 23 Abs. 2).
2. Der Arbeitnehmer geht mit den Werkstoffen, Werkzeugen und Einrichtungen des Betriebs sorgfältig um.

Art. 33 Akkordlohnarbeit

1. Akkordlohnarbeit oder Arbeit, die nicht nach Anzahl Arbeitsstunden vergütet wird, ist untersagt.
2. Für bestimmte Arbeiten kann die Paritätische Berufskommission des Westschweizer Ausbaugewerbes (PBK-SOR) Sonderregelungen vorsehen.
3. Im Kanton Genf ist Akkordarbeit im Maler- und Gipsergewerbe weiterhin zugelassen. *Die paritätische Berufskommission des Kantons Genf ist darüber in Kenntnis zu setzen; diese wiederum informiert anschliessend die PBK-SOR.*

Westschweizer GAV

KAPITEL IV SOZIALE EINRICHTUNGEN

Art. 34 Unfallversicherung

1. *Der Arbeitnehmer ist gemäss den geltenden rechtlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.*
2. *Der Arbeitgeber übernimmt die Prämien für die Berufsunfallversicherung, der Arbeitnehmer jene für die Nichtberufsunfallversicherung.*
3. *Bei einem Unfall hat der Arbeitgeber keine Leistungen zu entrichten, solange die von der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (SUVA) geschuldeten Versicherungsleistungen mindestens den gesetzlich vorgeschriebenen Prozentsatz des Lohnausfalls decken. Sind die Versicherungsleistungen geringer, so hat der Arbeitgeber die Differenz zwischen diesen und dem gesetzlich vorgeschriebenen Prozentsatz zu entrichten.*
4. Falls die SUVA Taggelder aufgrund aussergewöhnlicher Gefahren und Wagnisse im Sinne der entsprechenden Artikel des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) ausschliesst oder kürzt, reduziert sich die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers für Löhne, die das SUVA-Maximum übersteigen, und für die SUVA-Karenztage im gleichen Verhältnis.
5. Während der Zeitspanne zwischen Unfall und Beginn der Leistungszahlungen durch die SUVA (Karenztage) zahlt der Arbeitgeber sowohl für Berufs- als auch für Nichtberufsunfälle Entschädigungen zu dem von der SUVA vorgesehenen Taggeldansatz. Da es sich dabei um eine Lohnzahlung des Arbeitgebers und nicht um Leistungen Dritter handelt, sind auf diesen Entschädigungen zusätzlich Sozialbeiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeitrag) zu entrichten.
6. *Auf diese Weise wird die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 324a und 324b OR erfüllt.*

Art. 35 Krankentaggeldversicherung – minimale Versicherungsbedingungen

1. Der Arbeitgeber muss vom ersten Arbeitstag an eine Krankentaggeldversicherung abschliessen, die 80 % des versicherten Lohnes (AHV-pflichtiger Lohn) deckt, nach einem Leistungsaufschub von höchstens 30 Tagen und für eine Dauer von maximal 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen (abzüglich des Leistungsaufschubs). In den Kantonen Wallis und Waadt wird bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit von mindestens 50 % ein entsprechend gekürztes Taggeld während der oben genannten Dauer geleistet. Der Versicherungsschutz für die verbleibende Arbeitsfähigkeit bleibt erhalten.
Unabhängig von der Art der Entlohnung und der vom Arbeitgeber gewählten Wartefrist gehen 2 Karenztage zulasten des Arbeitnehmers.
Während der Zeit des Leistungsaufschubs, mit Ausnahme der 2 Karenztage, zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer 100 % des versicherten Lohnes. Von diesem Lohn werden die gewöhnlichen Sozialbeiträge in Abzug gebracht.
Der Taggeldanspruch entsteht erst, wenn die versicherte Person mindestens zur Hälfte arbeitsunfähig ist.
2. Für die Kollektiv-Krankentaggeldversicherung übernimmt der Arbeitnehmer einen Drittel des Prämienatzes, *der unabhängig von der vom Arbeitgeber gewählten Wartefrist für die Deckung ab dem dritten Tag der Krankheit benötigt würde. Dieser Betrag darf die Höhe der tatsächlich gezahlten Prämie keinesfalls übersteigen.* Im Kanton Waadt übernimmt der Arbeitnehmer einen Drittel, aber höchstens 1,4 % des Prämienatzes.
3. In den Versicherungsbedingungen können Vorbehalte in Bezug auf das Höchstaufnahmearter (mindestens das gesetzliche Rentenalter), auf bestehende Gesundheitsschäden oder auf Rückfälle vorgesehen werden.

Westschweizer GAV

Die Vorbehalte gelten nur für Krankheiten, die bei der Aufnahme bestehen oder für frühere Krankheiten, die erfahrungsgemäss zu Rückfällen führen können. Sie fallen spätestens nach 5 Jahren dahin. Die versicherte Person kann aber vor Ablauf dieser Frist den Nachweis erbringen, dass der Vorbehalt nicht mehr gerechtfertigt ist. Der Versicherungsvorbehalt ist nur gültig, wenn er der versicherten Person schriftlich mitgeteilt wird und die vorbehaltene Krankheit sowie Beginn und Ende der Vorbehaltsfrist in der Mitteilung genau bezeichnet sind. Bei einer Erhöhung des versicherten Taggeldes und bei einer Verkürzung der Wartefrist gelten diese Grundsätze sinngemäss.

Bei einem Versicherungswechsel dürfen weder neue Vorbehalte angebracht noch bestehende erweitert werden. Der Versicherer darf nur dann neue Vorbehalte anbringen oder bestehende erweitern, wenn die versicherte Person in die Einzelversicherung übertritt und zudem das versicherte Taggeld erhöht und/oder die Wartefrist verkürzt wird.

4. *Der Versicherer darf eine Überentschädigung durch Sozialversicherungsleistungen (UVG, IV, BVG, KVG) sowie einen Rückgriff auf allfällige haftpflichtige Dritte erst dann geltend machen, wenn der Lohnausfall der versicherten Person, die durch das Versicherungsereignis verursachten Mehrkosten sowie allfällige Einkommenseinbussen der Angehörigen vollkommen entschädigt worden sind.*
5. Der Arbeitnehmer ist während seiner Krankheit von der Prämienzahlung befreit:
 - a) solange sein Arbeitsverhältnis dauert (Versicherung gemäss KVG);
 - b) ausser bei einem freiwilligen Übertritt in die Einzelversicherung (Versicherung gemäss VVG).
6. Bei einem Übertritt von einer Kollektiv-Krankentaggeldversicherung in eine Einzelversicherung muss die Freizügigkeit für alle Arbeitnehmer gewährleistet sein. Die versicherte Person, die aus dem Kreis der bei der Kollektivversicherung Versicherten ausscheidet, kann innerhalb von 90 Tagen, nachdem sie über ihr Übertrittsrecht aufgeklärt worden ist, den Übertritt in die Einzelversicherung verlangen. Die Prämien der Einzelversicherung werden ausschliesslich von der versicherten Person übernommen. Bei Arbeitslosigkeit wird das Krankentaggeld ab dem 31. Tag als Leistung der Arbeitslosenversicherung ausgezahlt.
7. Bei einem Auslandsaufenthalt, der mehr als 3 Monate dauert, erlischt der Anspruch auf Leistungen; vorbehalten sind Einsätze auf einer ausländischen Baustelle, anders lautende gesetzliche Bestimmungen oder ein Aufenthalt in einem ausländischen Krankenhaus, sofern die Rückführung aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist. Eine erkrankte versicherte Person, die sich ohne Zustimmung ihres Versicherers ins Ausland begibt, kann ihre Leistungsansprüche erst bei der Rückkehr in die Schweiz geltend machen.
8. *Zur Bestimmung der versicherten Leistungen sind ausserdem die Versicherungspolice und die allgemeinen Versicherungsbedingungen massgebend. Dies gilt ebenso bei Änderungen der Versicherungsbedingungen oder beim Wechsel des Versicherers.*
9. Bei Leistungen, die von der Krankentaggeldversicherung nicht erbracht werden, sowie in Fällen, in denen der Versicherer Vorbehalte gegen den Arbeitnehmer anbringt oder ihn nicht versichern will, bezahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Grundlohn gemäss Art. 324a und 324b OR. *In allen Fällen, die von der Krankentaggeldversicherung übernommen werden, ist der Arbeitgeber von jeder anderen Pflicht befreit.*
10. *Im Kanton Genf muss jeder Arbeitnehmer, dessen Arbeitgeber den vorliegenden GAV unterzeichnet hat und einer Ausgleichskasse angeschlossen ist, in einem der von den Berufsverbänden abgeschlossenen Kollektivversicherungsverträge aufgenommen sein.*

Westschweizer GAV

Art. 36 Mutterschaftsentschädigungen (MSE)

1. *Es gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz, EOG) sowie allfällige kantonale Bestimmungen.*
2. *Im Kanton Genf ist Art. 43 anwendbar.*

Art. 37 Krankenpflegeversicherung (OKP)

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich gemäss den gesetzlichen Bestimmungen (KVG) zu versichern. Für die Prämie hat der Arbeitnehmer aufzukommen.

Art. 38 Berufliche Vorsorge

1. *Die Arbeitnehmer sind gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) versichert.*
2. *Die Arbeitnehmer müssen mindestens zu folgenden Bedingungen versichert werden:*
 - a) *Für sämtliche Arbeitnehmer gilt unabhängig vom Alter ein einheitlicher Beitragssatz.*
 - b) *Der Beitrag wird je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen.*
 - c) *Der Mindestbeitragssatz beträgt 10 % des versicherten Lohnes. Der versicherte Lohn entspricht dem AHV-pflichtigen Lohn.*
 - d) *Die Minimalbedingungen gelten nicht in den Kantonen Freiburg und Jura sowie im Berner Jura.*
3. *Folgende Leistungen sind obligatorisch:*
 - a) *Altersrente*
 - b) *Invalidenrente: hypothetisches Altersguthaben bei der Pensionierung ohne Zinsen, umgewandelt gemäss dem vom Bundesrat festgelegten Satz (Umwandlungssatz)*
 - c) *Rente für überlebende Ehegatten und überlebende eingetragene Partnerinnen oder Partner: 60 % der Invalidenrente*
 - d) *Waisenrente: 20 % der Invalidenrente*
 - e) *Befreiung von der Beitragszahlung nach einer Frist von 90 Tagen*
4. *In den Kantonen Genf, Neuenburg, Wallis und Waadt belaufen sich die Höchstbeiträge für sämtliche Arbeitnehmer, unabhängig vom Alter, auf 12,5 % des AHV-pflichtigen Lohnes; Arbeitgeber und Arbeitnehmer übernehmen je 6,25 %.*
5. *Im Kanton Genf gilt für alle, die den Verbandsausgleichskassen des Bauhandwerks angeschlossen sind, folgendes:*
 - a) *Sämtliche einer Ausgleichskasse angeschlossenen Unternehmen müssen zwingend jener paritätischen Pensionskasse angeschlossen werden, die ihnen für die diesem GAV unterstellten Arbeitnehmer zugewiesen wurde. Jene Unternehmen, die seit dem 1. Januar 1985 einer Vorsorgeeinrichtung angeschlossen sind, die gleichwertige Leistungen und eine gleichwertige Finanzierung garantiert, können vom Stiftungsrat der paritätischen Pensionskasse von einer Angliederung befreit werden. Die vom Beitritt befreiten Unternehmen müssen jedoch Beitragssätze anwenden, die mindestens denjenigen der paritätischen Pensionskasse entsprechen.*
 - b) *Die paritätische Pensionskasse zieht für sämtliche ihr angeschlossenen Unternehmen die paritätischen Beiträge ein.*

Westschweizer GAV

- c) Die eingezogenen Beiträge werden dem Stiftungsrat zur Verfügung gestellt. Dieser ist für die Verwendung der Beiträge gemäss den *Statuten und Reglementen der Pensionskasse sowie dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG)* zuständig.

6. Im Kanton Neuenburg werden die Arbeitnehmer der *Caisse de prévoyance professionnelle neuchâteloise (CPNE)* angeschlossen, deren Reglement den Bestimmungen des *BVG* entspricht.

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, sich einer Pensionskasse anzuschliessen. Davon ausgenommen sind jene, für die nach dem Anschluss an die CPNE, deren Reglement integraler Bestandteil des vorliegenden GAV ist, eine Befreiung ausgesprochen wurde. Ein Arbeitgeber kann seine Angestellten bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung als die neuenburgere berufliche Pensionskasse versichern, sofern die Arbeitnehmer dadurch nicht benachteiligt werden und namentlich:

- der Beitrag zulasten des Arbeitnehmers ist nicht höher als 5,5 %;
- die Leistungen mindestens gleichwertig sind;
- die Freizügigkeitsleistung des Arbeitnehmers der Deckung der versicherungsmathematischen Reserve dient, welche nach den technischen Regeln der Pensionskasse nötig wäre, damit der Arbeitnehmer der Kasse später ohne jegliche Leistungseinbussen wieder beitreten könnte; ganz so als ob er nie ausgetreten oder von Beginn an dieser Kasse angeschlossen gewesen wäre.

Erweist sich eine Freizügigkeitsleistung in dieser Hinsicht als ungenügend, so hat der Arbeitgeber diese selbst lange nach Ablauf des vorliegenden GAV zu ergänzen. Die Verträge und Versicherungsbedingungen anderer Einrichtungen sowie deren nachträgliche Anpassung müssen der paritätischen Berufskommission frühzeitig (3 Monate im Voraus) mitgeteilt werden, damit sie diese, nach Rücksprache mit den Versicherern, vor Inkrafttreten auf ihre Vereinbarkeit mit dem vorliegenden GAV prüfen und genehmigen kann:

- Erfüllt eine Versicherung bei einer anderen Einrichtung diese Voraussetzungen nicht oder nicht mehr, gewährt die paritätische Berufskommission dem Arbeitgeber eine angemessene Frist, um die berufliche Vorsorge seines Unternehmens den Bestimmungen des vorliegenden GAV (wieder) anzupassen. Kommt der Arbeitgeber seiner Pflicht nicht nach, so kann ihm eine Busse auferlegt werden, die sich bis auf den Gesamtbetrag der in Zukunft wahrscheinlich ausfallenden Versicherungsleistungen belaufen kann.

7. Im Kanton Wallis müssen sämtliche Arbeitnehmer einer beruflichen Vorsorgeeinrichtung angeschlossen sein, deren Leistungen gleich oder höher sind als die des folgenden Vorsorgeplans:

Westschweizer GAV

Versicherter Lohn	=	AHV-pflichtiger Lohn
<u>Leistungen bei Invalidität</u>		
Invalidenrente		30,00 %
Invaliden-Kinderrente		5 %
- Wartefrist		24 Monate
- Prämienbefreiung		2 Monate
<u>Leistungen an Hinterbliebene</u>		
Ehegattenrente		20,00 %
Waisenrente		5 %
Todesfallkapital		erworbenes Altersguthaben
Der versicherte Lohn für Risikoleistungen darf sich höchstens auf das 7-fache der maximalen AHV-Rente belaufen.		
<u>Leistungen bei Pensionierung</u>		
Altersrente (in % des gesamten erworbenen Altersguthabens)		7,20 %
Pensionierten-Kinderrente (in % der Altersrente)		20 %
Altersgutschriften (M/F)		in % des versicherten Lohnes
18 – 34 Jahre		5,00 %
35 – 44 Jahre		7,10 %
45 – 54 Jahre		10,70 %
55 – 65 Jahre		12,80 %
<u>Finanzierung</u>		
Anteil Arbeitgeber		5,25 %
Anteil Arbeitnehmer		5,25 %
Total		10,50 %

Arbeitgeber und Arbeitnehmer übernehmen je die Hälfte des Beitrags. Dieser ist in Prozenten des AHV-pflichtigen Lohnes definiert.

Die Vorsorgepläne von privaten Vorsorgeeinrichtungen müssen auf dem Solidaritätsprinzip zwischen den verschiedenen Altersklassen aufgebaut sein. Nach diesem Prinzip bezahlt eine ältere versicherte Person nicht mehr für ihre gesamte berufliche Vorsorge als eine junge.

Ist der Beitrag an eine private Vorsorgeeinrichtung höher als 10,5 % (CAPAV-Beitragssatz), so darf dem Arbeitnehmer nicht mehr als 5,25 % (Hälfte des ordentlichen CAPAV-Beitrags) vom Lohn abgezogen werden.

8. Im Kanton Waadt werden die Arbeitnehmer bei der *Caisse de retraite professionnelle de l'industrie vaudoise de la construction (CRP)* versichert, deren Reglement dem BVG entspricht und integraler Bestandteil des vorliegenden GAV ist.

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, sich der CRP anzuschliessen. Davon ausgenommen sind jene, die davon befreit wurden, da sie mindestens gleichwertige vorsorgerechtliche Massnahmen wie die CRP getroffen haben. Folglich kann ein Arbeitgeber seine Angestellten bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung versichern, sofern die Arbeitnehmer dadurch nicht benachteiligt werden und namentlich:

- der Beitrag zulasten des Arbeitnehmers ist nicht höher als 5,5 %;
- die Leistungen mindestens gleichwertig sind wie die folgenden:

- A. Die Altersrente entspricht der Höhe des Altersguthabens bei Erreichen des Rentenalters multipliziert mit dem BVG-Umwandlungssatz.

Westschweizer GAV

- B. Die versicherte Person hat Anspruch auf eine Viertelsrente, wenn sie im Sinne der IV zu mindestens 40 % invalid ist; eine halbe Rente, wenn sie mindestens zur Hälfte invalid ist; eine Dreiviertelsrente, wenn sie zu mindestens 60 % invalid ist; eine volle Invalidenrente, wenn sie zu mindestens 70 % invalid ist.
- C. Die Invalidenrente wird nach dem gleichen Umwandlungssatz berechnet wie die Altersrente. Das der Berechnung zu Grunde liegende Altersguthaben besteht aus:
 - dem Altersguthaben, das die versicherte Person bis zum Beginn des Anspruchs auf die Invalidenrente erworben hat;
 - der Summe der Altersgutschriften für die bis zum ordentlichen Rentenalter fehlenden Jahre, ohne Zinsen.
Diese Altersgutschriften werden auf dem koordinierten Lohn der versicherten Person während ihres letzten Versicherungsjahres in der Vorsorgeeinrichtung berechnet.
- D. Die Rente des hinterbliebenen Ehegatten im Todesfall vor dem Rentenalter entspricht 60 % der Invalidenrente. Stirbt der Ehegatte nach Erreichen des Rentenalters, beträgt sie 60 % der Altersrente.
- E. Die Kinderrenten entsprechen 20 % der Invalidenrente im Todesfall vor dem Rentenalter und 20 % der Altersrente im Todesfall nach Erreichen des Rentenalters.

Die Verträge und Versicherungsbedingungen anderer Vorsorgeneinrichtungen sowie deren nachträgliche Änderung müssen der paritätischen Berufskommission frühzeitig (mindestens 3 Monate im Voraus) mitgeteilt werden, damit sie diese vor Inkrafttreten auf ihre Vereinbarkeit mit dem vorliegenden GAV prüfen und genehmigen kann. Erfüllt die berufliche Vorsorge bei einer anderen Einrichtung die Bedingungen nicht oder nicht mehr, gewährt die paritätische Berufskommission dem Arbeitgeber eine angemessene Frist, um die berufliche Vorsorge seines Unternehmens den Bestimmungen des vorliegenden GAV (wieder) anzupassen. Kommt der Arbeitgeber seiner Pflicht nicht nach, so kann ihm eine Busse auferlegt werden, die sich bis auf den Gesamtbetrag der in Zukunft wahrscheinlich ausfallenden Versicherungsleistungen belaufen kann.

Art. 39 Vorpensionierung

Die Sozialpartner haben die Vorpensionierung im Ausbaugewerbe gemäss dem Kollektivvertrag für die vorzeitige Pensionierung im westschweizerischen Ausbaugewerbe (KVP), auf den in Anhang VI Bezug genommen wird, umgesetzt.

Art. 40 Familienzulagen

1. *Die Familienzulagen richten sich nach den geltenden gesetzlichen Bestimmungen; die kantonalen Zusatzvereinbarungen bleiben vorbehalten.*
2. *Im Kanton Genf ist Art. 43 anwendbar.*
3. *Für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Kanton Jura und im Berner Jura gilt das Reglement der paritätischen Ausgleichskasse.*
4. *Für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Kanton Waadt gelten die Convention collective concernant les institutions sociales de l'industrie vaudoise de la construction und das darauf beruhende Reglement der Familienausgleichskasse.*

Westschweizer GAV

Art. 41 Militär-, Schutz- oder Zivildienst

1. Wenn der Arbeitnehmer einen schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet und das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate dauert oder für mehr als 3 Monate abgeschlossen wurde, wird sein Erwerbsausfall wie folgt entschädigt:
 - a) Aushebung und Rekrutenschule
 - 80 % des Nettoerwerbsausfalles für Verheiratete oder Ledige mit gesetzlicher Unterstützungspflicht
 - 50 % des Nettoerwerbsausfalles für Ledige ohne gesetzliche Unterstützungspflicht
 - b) Andere Dienste
 - 100 % des Nettoerwerbsausfalles während 4 Dienstwochen
 - 80 % des Nettoerwerbsausfalles ab der 5. bis zur 21. Dienstwoche für Verheiratete oder Ledige mit gesetzlicher Unterstützungspflicht
 - 50 % des Nettoerwerbsausfalles ab der 5. bis zur 21. Dienstwoche für Ledige ohne gesetzliche Unterstützungspflicht
 - c) Durchdiener
 - 90 % des Nettoerwerbsausfalles während 40 Dienstwochen für Verheiratete oder Ledige mit gesetzlicher Unterstützungspflicht
 - 75 % des Nettoerwerbsausfalles während 40 Dienstwochen für Ledige ohne gesetzliche Unterstützungspflicht
2. *Im Kanton Genf findet Art. 43 Anwendung.*
3. Im Kanton Jura und im Berner Jura werden zusätzlich Militärdienstentschädigungen von einer paritätischen Ausgleichskasse geleistet. Diese Kasse wird vom Sekretariat des Jurassischen Arbeitgeberverbandes (AJMCE), einer Unterzeichnerpartei des vorliegenden GAV, verwaltet. Die Kasse wendet folgende Grundsätze an:
 - Die von der Kasse ausgerichtete gesetzliche Entschädigung (EO) wird von den in Abs. 1 genannten Leistungen abgezogen.
 - Die Entschädigung für Arbeitnehmer, die unmittelbar nach ihrer Berufslehre die Rekrutenschule absolvieren, wird auf der Basis des Mindestlohns für qualifizierte Arbeitnehmer im ersten Jahr nach der Berufslehre (Lohnklasse A -10 %) berechnet. Der Arbeitgeber hat ein schriftliches Gesuch, den Lehrvertrag sowie einen Arbeitsvertrag, der für eine Dauer von mehr als 3 Monaten nach der Rekrutenschule gültig ist, einzureichen.
 - Die Unternehmen sind verpflichtet, für Arbeitnehmer, die dem vorliegenden GAV unterstehen, bei dieser Kasse abzurechnen. Der Beitrag des Arbeitgebers beläuft sich auf 0,4 % der AHV-pflichtigen Lohnmasse.
 - Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmern den vollen Lohn auszahlen. In diesem Fall hat er einen Anspruch auf die von der Ausgleichskasse (EO) und der Verbandskasse geleisteten Entschädigungen.
 - *Die detaillierten Ausführungsbestimmungen sind im Reglement der paritätischen Kasse des Kantons Jura festgelegt.*
4. Im Kanton Wallis leistet eine sogenannte Militärkasse zusätzlich Entschädigungen bei Militär- und Zivilschutzdienst, bei der Ausübung eines öffentlichen Amtes sowie bei berechtigten Absenzen. Diese Kasse wird vom Sekretariat der unterzeichneten Walliser Arbeitgeberverbände, dem Bureau des Métiers in Sitten, verwaltet. Die Kasse wendet zudem folgende Grundsätze an:
 - Die von der Ausgleichskasse ausgerichtete gesetzliche Entschädigung (EO) wird von den in Abs. 1 genannten Leistungen abgezogen.

Westschweizer GAV

- Die Entschädigung für Arbeitnehmer, die unmittelbar nach ihrer Berufslehre die Rekrutenschule absolvieren, wird auf der Basis des Mindestlohns für qualifizierte Arbeitnehmer im ersten Jahr nach der Berufslehre (Lohnklasse A -10 %) berechnet. Der Arbeitgeber hat ein schriftliches Gesuch, den Lehrvertrag sowie einen Arbeitsvertrag, der für eine Dauer von mehr als 3 Monaten nach der Rekrutenschule gültig ist, einzureichen.
 - Bei den Holzberufen sind die Unternehmen im Unterwallis verpflichtet, für Arbeitnehmer, die dem vorliegenden GAV unterstehen, bei dieser Kasse abzurechnen. Der Beitrag des Arbeitgebers beläuft sich auf 0,4 % der AHV-pflichtigen Lohnmasse.
 - Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmern den vollen Lohn auszahlen. In diesem Fall hat er einen Anspruch auf die von der Ausgleichskasse (EO) und der Verbandskasse geleisteten Entschädigungen.
5. Im Kanton Waadt *unterstehen die Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Convention collective concernant les institutions sociales de l'industrie vaudoise de la construction und dem darauf beruhenden Reglement der Militärkasse.*
- Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die in Abs. 1 festgelegte Entschädigung.
 - Der Beitrag des Arbeitgebers beläuft sich auf 0,1 % der AHV-pflichtigen Lohnmasse.

Art. 42 Vollzugskosten, Ausbildung- und Weiterbildungsbeiträge

1. Jeder Arbeitnehmer hat folgende Beiträge zu leisten:
 - 0,7 % des AHV-pflichtigen Bruttolohns, vom Arbeitgeber zurückbehalten für die Vollzugskosten;
 - 0,3 % des AHV-pflichtigen Bruttolohns, vom Arbeitgeber zurückbehalten für die Ausbildung- und Weiterbildungskosten.
2. Der Beitrag des Arbeitgebers ist auf 0,5 % der AHV-pflichtigen Bruttolöhne festgelegt.
3. Arbeitgeber, die bis zu 90 Tagen im Jahr in der Schweiz tätig sind, leisten einen Beitrag in Höhe von 1,2 % der AHV-pflichtigen Lohnmasse der Arbeitnehmer, einschliesslich der dem GAV-SOR unterstellten Lehrlinge (0,7 % zulasten des Arbeitnehmers, 0,5 % zulasten des Arbeitgebers), mindestens aber Fr. 20.00 pro Monat und Arbeitnehmer.
4. Die kantonalen paritätischen Berufskommissionen (PBK) sind für die Verwendung der paritätischen Gelder zuständig. Die Gelder werden *insbesondere* für Folgendes verwendet:
 - Überwachung des GAV-Vollzugs
 - Überwachung der Anwendung der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit
 - Leistungen und Sozialhilfen
 - Aus- und Weiterbildung
 - Übersetzungs-, Redaktions- und Druckkosten
 - Förderung der Berufe
 - Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
5. Es ist von einer Treuhandfirma zu überprüfen, ob die Beiträge der Arbeitnehmer und Arbeitgeber richtig eingezogen *und gegebenenfalls rückvergütet* worden sind.

Den unterzeichneten Berufsverbänden wird 80 % des Arbeitgeberbeitrags rückerstattet.

Den unterzeichneten Gewerkschaften wird 80 % des Arbeitnehmerbeitrags rückerstattet.
6. *Im Kanton Waadt unterstehen die Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Convention collective concernant les institutions sociales de l'industrie vaudoise de la construction und den darauf beruhenden Reglementen über die Beiträge für die berufliche Solidarität.*

Westschweizer GAV

Art. 43 Ausgleichskasse im Kanton Genf

1. *Jeder Arbeitgeberverband, mit Ausnahme desjenigen der Marmoristen, hat eine eigene Verbandsausgleichskasse, um eine gleichmässige Verteilung der Leistungen zu garantieren, die gemäss den Art. 20, 21 (nur für das Maler- und Gipsergewerbe), 25, 40, und 41 des vorliegenden GAV zulasten des Arbeitgebers gehen.
Die Ausgleichskasse ist zudem damit betraut, die gemäss den Art. 35, 36, 38 und 42 des vorliegenden GAV geschuldeten Beiträge einzuziehen und den entsprechenden Einrichtungen zu übertragen.*
2. *Neben den Mitgliedern der Berufsverbände, die automatisch der Ausgleichskasse angeschlossen sind, ist auch jeder Arbeitgeber, der den vorliegenden GAV unterzeichnet, der Ausgleichskasse seines Berufs angeschlossen.*
3. *Streitigkeiten über Rechte und Pflichten der Unternehmen, die bei der Ausgleichskasse Beiträge entrichten müssen, werden gemäss deren Reglement beigelegt.*
4. *Wird ein Unternehmen von der paritätischen Berufskommission (PBK) gemahnt, weil es seinen Pflichten gegenüber der Ausgleichskasse nicht regelmässig nachkommt, und schafft es diesem Verzug keine Abhilfe, so kann die PBK einen Verstoss gegen den vorliegenden GAV feststellen und Massnahmen ergreifen.
Gegen den Entscheid der PBK kann das Unternehmen innert 30 Tagen nach Bekanntgabe bei der als Schiedsgericht zusammentretenden Chambre des relations collectives de travail Beschwerde einlegen.*
5. *Neben der PBK können auch die Arbeitnehmer und Arbeitgeber feststellen, dass ein Unternehmen seine Verpflichtungen in Hinblick auf die Einhaltung des GAV nicht erfüllt hat. In diesem Fall wird das Unternehmen von der Ausgleichskasse und anderen Vorsorgeeinrichtungen, bei denen es bisher angeschlossen war, ausgeschlossen. Darüber hinaus kann die PBK feststellen, dass die Unterstellungserklärung des Unternehmens unter den vorliegenden GAV durch dessen Verschulden nichtig geworden ist. Die Arbeitnehmer des besagten Arbeitgebers und die betroffenen Behörden können über eine solche Feststellung in Kenntnis gesetzt werden.*
6. *Lehnt es eine Ausgleichskasse ab, ein Unternehmen an- oder auszuschliessen, setzt diese die PBK und die anderen Ausgleichskassen darüber in Kenntnis.*
7. *Die Ausgleichskassen müssen ein Beitrittsgesuch eines Arbeitgebers ablehnen, wenn dieser von einer anderen Ausgleichskasse bereits aus einem der folgenden Gründe abgewiesen worden ist:*
 - *Nichtbezahlen der Sozialbeiträge*
 - *Verstoss gegen berufsethische Richtlinien (schwere Widerhandlung gegen die Bestimmungen des GAV)*
8. *Der Anschluss an eine Ausgleichskasse ist im Unternehmen per Anschlag oder auf andere angemessene Weise bekannt zu machen.*
9. *Erfüllt ein Arbeitgeber seine Pflichten nur noch zum Teil oder gar nicht mehr, so sind die Ausgleichskassen auf Verlangen der PBK gehalten, ihm die üblichen Bescheinigungen für die öffentlichen und privaten Auftraggeber nicht mehr auszustellen.*
10. *Hat die Ausgleichskasse entschieden, die vertraglichen Leistungen auszusetzen, muss sie die PBK und die betroffenen Arbeitnehmer schriftlich davon unterrichten. Die Ausgleichskasse kann dann die Zahlung ihrer Leistungen, die sich aus dem vorliegenden GAV ergeben, sistieren.*

Westschweizer GAV

11. *Jede Ausgleichskasse erstellt einmal pro Monat eine Liste mit aktiven, zurückgetretenen, sich in Konkurs oder Nachlassstundung befindenden Arbeitgebern, die ihre Pflichten gegenüber der Kasse seit mehr als 90 Tagen nur noch teilweise oder gar nicht mehr erfüllen. Diese Liste wird den Parteien, die den GAV unterzeichnet haben oder ihm beigetreten sind, bekannt gemacht. Sie wird öffentlichen und privaten Auftraggebern auf Anfrage ausgehändigt.*
12. *Die Parteien, die den vorliegenden GAV unterzeichnet haben oder ihm beigetreten sind, müssen die PBK auf Arbeitgeber hinweisen, deren Anschluss an eine Ausgleichskasse unsicher scheint, sowie auf Arbeitnehmer, die gelegentlich von Personen, Arbeitgebern oder Unternehmen angestellt werden, deren Tätigkeiten nur unregelmässig in den Geltungsbereich des vorliegenden GAV fallen.*
13. *Ein Verantwortlicher der Ausgleichskasse, deren Fall von der PBK behandelt wird, nimmt an der diesbezüglichen Sitzung mit beratender Stimme teil.*
14. *Für die Beilegung von Streitigkeiten über Rechte und Pflichten von Personen, die sich einer Ausgleichskasse anschliessen müssen, ist das Arbeitsgericht zuständig.*

Art. 44 Arbeitslosenversicherung

Die Unternehmen und Arbeitnehmer sind gemäss den geltenden gesetzlichen Bestimmungen gegen Arbeitslosigkeit versichert.

Art. 45 Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

Der Arbeitnehmer ist gemäss den geltenden gesetzlichen Bestimmungen für Alter, Tod und Invalidität versichert.

KAPITEL V AUSFÜHRUNGSBESTIMMUNGEN

Art. 46 Vollzug

1. Anwendung des Gesamtarbeitsvertrags des Ausbaugewerbes der Westschweiz:
 - a) *Die Vertragsparteien verpflichten sich, die Bestimmungen des vorliegenden GAV, seine kantonalen Zusatzvereinbarungen sowie seine Anhänge gemäss Art. 357a Abs. 1 OR einzuhalten.*
 - b) Zur Überwachung des GAV-Vollzugs werden folgende Kommissionen gegründet:
 - eine Paritätische Berufskommission des Westschweizer Ausbaugewerbes (PBK-SOR) ;
 - kantonale paritätische Berufskommissionen (PBK).
2. Die paritätischen Berufskommissionen werden in der Rechtsform eines Vereins gegründet und sind ausdrücklich dazu ermächtigt, für den Vollzug des vorliegenden GAV zu sorgen.

Art. 47 Gemeinsame Durchführung

1. *Gemäss Art. 357b OR steht den Vertragsparteien gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung des Vertrages gegenüber den betroffenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu.*

Westschweizer GAV

2. Die PBK führen von sich aus oder auf Antrag der PBK-SOR Kontrollen in den Unternehmen durch und sorgen für die Anwendung des GAV. Bei Bedarf sind die PBK befugt, ihre Kompetenzen auf dem Rechtsweg durchzusetzen.
3. Die Delegierten der PBK sind befugt, dem GAV unterstellte Unternehmen zu besuchen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Delegierten zu empfangen, ihnen Zutritt zum Unternehmen zu gewähren sowie sämtliche notwendigen Dokumente vorzulegen und alle nützlichen Informationen mitzuteilen.
4. Die Kosten der Kontrollen haben diejenigen Unternehmen und Arbeitnehmer zu tragen, welche die Vertragsbestimmungen verletzt haben.

Art. 48 Paritätische Berufskommission des Westschweizer Ausbaugewerbes (PBK-SOR)

1. Zusammensetzung

Die Vollversammlung setzt sich zusammen aus:

- einem FRM-Vertreter;
 - einem FRMPP-Vertreter;
 - einem Vertreter jedes anderen Westschweizer Arbeitgeberverbandes, der den GAV unterzeichnet hat;
 - einer gleichen Zahl an Gewerkschaftsvertretern und
- a) je 2 Vertretern der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen aus den Kantonen, in denen nur die Verbände der Schreinereien, Möbelschreinereien und Zimmereien sowie der Gipsereien und Malereien dem GAV beigetreten sind;
- b) je 3 Vertretern der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen aus den Kantonen, in denen neben den Verbänden der Schreinereien, Möbelschreinereien und Zimmereien sowie der Gipsereien und Malereien mindestens 3 Verbände anderer Berufe dem GAV beigetreten sind.

Jede Delegation bestimmt abwechslungsweise für eine Dauer von 2 Jahren einen Präsidenten. Die PBK-SOR erlässt für ihre Tätigkeit ein Organisationsreglement.

2. Sekretariat

Das Sekretariat der PBK-SOR wird von einer der Unterzeichnerparteien geführt, die von der PBK-SOR ernannt wird. Der Sekretär der PBK-SOR wohnt den Sitzungen mit beratender Stimme bei.

3. Versammlungen

Die PBK-SOR versammelt sich auf Verlangen einer der Parteien innert 30 Tagen nach Eingang des entsprechenden Gesuchs beim Sekretariat der PBK-SOR. Sie tritt jedoch mindestens einmal jährlich zusammen.

4. Befugnisse und Aufgaben

Die PBK-SOR hat *insbesondere* folgende Befugnisse und Aufgaben:

- a) Sie gewährleistet den einheitlichen Vollzug des vorliegenden GAV.

Westschweizer GAV

- b) *Streitigkeiten zwischen den Parteien, die den Vollzug oder die Auslegung dieses Vertrags betreffen, können vor die PBK-SOR gebracht werden. Das Gesuch ist schriftlich und mit Begründung einzureichen. Die PBK-SOR versammelt sich innert 30 Tagen nach Eingang des Gesuchs, um den Fall zu prüfen und eine Einigung zu erreichen.
Wird keine Einigung erreicht oder lehnt eine Partei den von der PBK-SOR erarbeiteten Kompromissvorschlag ab, haben die Parteien ihren Streitfall gemäss Art. 49 schriftlich und begründet innerhalb von 30 Tagen dem westschweizerischen Schiedsgericht zu unterbreiten. Der Entscheid des westschweizerischen Schiedsgerichts ist letztinstanzlich und kann nicht angefochten werden; vorbehalten bleibt eine Kassationsbeschwerde.*
- c) *Sie entscheidet auf Gesuch einer unterzeichneten Partei über die Auslegung des vorliegenden GAV.*
- d) *Sie formuliert Vormeinungen zu Beschlüssen der PBK, wenn diese sie darum ersuchen.*
- e) *Sie entscheidet über Gesuche betreffend Akkordlohnarbeit im Sinne von Art. 33 des vorliegenden GAV.*
- f) *Sie genehmigt die Reglemente der PBK.*
- g) *Sie trägt die Entscheide der PBK zusammen und stellt diese den Parteien des vorliegenden GAV zur Verfügung.*
- h) *Sie erlässt das Reglement des westschweizerischen paritätischen Fonds. Sie verwaltet ihn und erstellt das Budget sowie die Jahresrechnung.*
- i) *Sie bestimmt den Verteilungsschlüssel für die Verwaltungskosten der PBK-SOR und des westschweizerischen Schiedsgerichts, die zulasten der kantonalen paritätischen Fonds gehen.*
- j) *Sie überwacht im Rahmen der EKAS-Richtlinie Nr. 6508 die Tätigkeiten der Verwaltungskommissionen der Branchenlösungen für das Holzgewerbe und die Maler- und Gipserbranche der Westschweiz.*

5. Finanzierung

Die Verwaltungskosten der PBK-SOR werden *gemäss einem durch die PBK-SOR festgelegten Verteilungsschlüssel* von den kantonalen paritätischen Fonds getragen.

6. Beschlüsse

Die Beschlüsse werden durch die Stimmenmehrheit in der Arbeitgeber- und der Gewerkschaftsdelegation gefasst.

Art. 49 Westschweizerisches Schiedsgericht

1. Bestellung

In den ersten 3 Monaten nach Unterzeichnung des GAV bestellt die PBK-SOR ein westschweizerisches Schiedsgericht und legt fest, in welchem Kanton es seinen Sitz haben soll.

2. Verfahren

Das westschweizerische Schiedsgericht wendet das Verfahrensrecht der Artikeln 353-398 ZPO. Das Schiedsgericht gewährleistet die Bearbeitung der ihm unterbreiteten Fälle in deutscher oder französischer Sprache.

Westschweizer GAV

3. Zusammensetzung

Das westschweizerische Schiedsgericht setzt sich zusammen aus einem Präsidenten, in der Person eines Juristen, und 4 Mitgliedern, von denen 2 von den Arbeitgeberverbänden und 2 von den Gewerkschaften vorgeschlagen werden.

Herrscht Uneinigkeit über die Wahl des Präsidenten, so wird dieser durch den Präsidenten der Zivilkammer des Kantonsgerichts in jenem Kanton, in dem das westschweizerische Schiedsgericht seinen Sitz hat, gewählt. Das Kantonsgericht kann für seinen Entscheid allfällige Wahlvorschläge der Vertragsparteien berücksichtigen.

Die Mitglieder des westschweizerischen Schiedsgerichtes werden für die Dauer von 3 Jahren gewählt.

Der Gerichtsschreiber des westschweizerischen Schiedsgerichtes wird vom Präsidenten bezeichnet.

4. Engere Zusammensetzung

Die Streitparteien können sich bis zu Beginn der ersten Verhandlung darauf einigen, dass sie die alleinige Entscheidungsgewalt des Präsidenten des westschweizerischen Schiedsgerichtes anerkennen werden.

5. Entlohnung

Der Präsident, die Mitglieder und der Gerichtsschreiber des westschweizerischen Schiedsgerichtes werden von der PBK-SOR entlohnt.

6. Bearbeitung von Rechtsstreitigkeiten

Der Präsident des westschweizerischen Schiedsgerichtes versammelt das Gericht innerhalb von 30 Tagen, nachdem eine Klage eingereicht worden ist. Er hat die Pflicht, den betroffenen paritätischen Berufskommissionen ohne Aufschub sämtliche rechtskräftigen Urteile und Entscheide zur Verfügung zu stellen.

7. Befugnisse und Aufgaben

Das westschweizerische Schiedsgericht hat folgende Befugnisse und Aufgaben:

- a) Es entscheidet bei Streitigkeiten und Meinungsverschiedenheiten zwischen den Vertragsparteien, bei denen die PBK-SOR keine Einigung erzielen konnte.*
- b) Es entscheidet über Kosten und Auslagen.*
- c) Es kann entscheiden, dass eine oder beide Parteien die Gerichtskosten tragen.*

8. Entscheide

Die Entscheide des Schiedsgerichtes sind letztinstanzlich und rechtskräftig.

Art. 50 Kantonale paritätische Berufskommissionen (PBK)

1. Organisation

In den Kantonen, in denen der vorliegende GAV gilt, bezeichnen die Vertragsparteien kantonale paritätische Berufskommissionen (PBK). Die Zusammensetzung, die Organisationsaufgaben und das Verfahren der PBK werden in Reglementen definiert, die in jedem Kanton von den betroffenen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen erlassen werden. Diese Reglemente werden der PBK-SOR zur Genehmigung vorgelegt.

Westschweizer GAV

2. Aufgaben

Die PBK haben *namentlich* folgende Aufgaben:

- a) Sie führen bei den dem GAV unterstellten Unternehmen, *einschliesslich Personalverleiher und/oder private Arbeitsvermittler*, Kontrollen durch, um die Anwendung des GAV zu überwachen. Sie verhängen Konventionalstrafen und weisen die Kosten für die Kontrollen zu.

Stellt sich heraus, dass Vertragsbestimmungen verletzt worden sind, verpflichtet die PBK die fehlbaren Arbeitgeber, ihnen die den Arbeitnehmern geschuldeten und nicht ausbezahlten Beträge zu entrichten. Die PBK schreiben den auffindbaren Arbeitnehmern ihren Anspruch gut.

- b) Sie entscheiden, welche Unternehmen dem vorliegenden GAV unterstellt werden.
- c) *Sie treffen die Massnahmen, die notwendig sind, um die Interessen der dem GAV unterstellten Berufsgruppen zu wahren.*
- d) *Sie erlassen ein Reglement, in dem die Verwendung der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge festgelegt wird.*
- e) Sie ziehen die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge ein.
- f) Sie verwalten die Berufsbeiträge mithilfe eines Budgets und einer Jahresrechnung.
- g) Sie ziehen die Konventionalstrafen ein, wenn nötig auf rechtlichem Weg.
- h) Sie können auf Gesuch als Schlichtungsorgan für Streitigkeiten zwischen Einzelpersonen oder Personengruppen tätig werden.
- i) Sie führen die Weisungen der PBK-SOR aus.

Anmerkung: Die Bst. d), e) und f) gelten nicht für den Kanton Waadt.

3. Finanzierung

Die Verwaltungskosten der PBK werden gemäss den Bestimmungen der kantonalen Reglemente getragen.

Art. 51 Beschwerdeinstanzen

1. Kantonale Schiedsgerichte

a) **Organisation**

- *Die Vertragsparteien des vorliegenden GAV bestellen 1 oder 2 Schiedsgerichte auf dem Vertragsgebiet jeder PBK, ausser im Kanton Genf, wo Art. 51 Abs. 2 gilt.*

b) **Zusammensetzung**

- *Die kantonalen Schiedsgerichte bestehen aus einem Magistraten mit abgeschlossener juristischer Ausbildung. Dieser Schiedsrichter waltet alleine, sekundiert von seinem Gerichtsschreiber.*

c) **Zuständigkeit**

- *Jeder Entscheid einer PBK kann innerhalb von 30 Tagen beim kantonalen Schiedsgericht angefochten werden.*
- *Das kantonale Schiedsgericht schlichtet Streitigkeiten im Fall von Rekursen gegen die Entscheide der PBK.*

Westschweizer GAV

- *Das kantonale Schiedsgericht behandelt Beschwerden der PBK gegen die entsprechenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer.*

d) Verfahren

- *Das Verfahren vor dem Schiedsgericht wird gemäss der Schweizerischen Zivilprozessordnung durchgeführt (Art. 353-398 ZPO).*
- *Der Gerichtsstand ist am Sitz der zuständigen PBK.*

2. Chambre des relations collectives de travail (CRCT) im Kanton Genf

Jeder Entscheid der PBK kann innert 30 Tagen bei der Chambre des relations collectives de travail (CRCT) angefochten werden.

Die CRCT kann als Schlichtungs-, als Urteils- oder als Schiedsinstanz angerufen werden (Art. 8, 9 und 10 des Gesetzes über die CRCT).

Das Verfahren vor der CRCT wird in der Vollzugsverordnung des Gesetzes über die CRCT festgelegt.

Bei Streitigkeiten mit einem ausländischen Unternehmen oder mit einem Unternehmen, dessen Arbeitnehmer seinen Wohnsitz im Ausland hat, ist der Gerichtsstand am Sitz der PBK zuständig.

Art. 52 Konventionalstrafen

Jede Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen kann mit einer Busse von höchstens Fr. 10'000.– pro fehlbarer Person bestraft werden; Schadenersatzforderungen nicht miteingerechnet. Beläuft sich die Schadenssumme auf mehr als Fr. 10'000.–, so ist die PBK berechtigt, eine höhere Strafe zu verhängen.

Im Wiederholungsfalle oder bei schweren Verletzungen der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen kann die Geldstrafe bis auf Fr. 40'000.– erhöht werden. Ist die Schadenssumme höher als Fr. 40'000.–, so ist die PBK berechtigt, eine noch höhere Strafe zu verhängen.

Art. 53 Pflichten des Auftragnehmers

Der Auftragnehmer muss seine Subunternehmer über die Bestimmungen des vorliegenden GAV in Kenntnis setzen, damit sie diese anwenden. Missachtet der Auftragnehmer diese Informationspflicht, so kann er mit einer Geldstrafe gebüsst werden.

Art. 54 Kautio

Damit der GAV-Vollzug und die Einhaltung der vertraglichen Verpflichtungen garantiert werden, wird vereinbart, dass eine Kautio hinterlegt werden muss, deren Verwendung in Anhang VII festgelegt ist.

Art. 55 Kantonale Zusatzvereinbarungen

Die Vertragsparteien erlassen Regeln für die spezifischen kantonalen Probleme.

Normative Bestimmungen, die abschliessend im GAV-SOR geregelt sind, sind in den kantonalen Zusatzvereinbarungen nicht zugelassen.

Westschweizer GAV

KAPITEL VI SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 56 Verhältnis zu Dritten

Den Vertragsparteien ist es nicht gestattet, mit anderen Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisationen oder mit einzelnen Arbeitgebern oder Arbeitnehmern analoge oder andersartige Verträge oder andere Übereinkommen über das Arbeitsverhältnis abzuschliessen.

Art. 57 Auslegung

Weichen die französische und die deutsche Fassung des vorliegenden GAV voneinander ab, so gilt das französische Original.

Art. 58 Beitritt und Allgemeinverbindlicherklärung

- 1. Die Vertragsparteien können dem Beitritt jeder Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisation zustimmen, vorausgesetzt sie vertreten die Interessen des entsprechenden Berufes und bieten eine ausreichende Garantie zur Einhaltung des vorliegenden GAV. Die beitretende Organisation hat proportional die gleichen Rechte und Pflichten wie die Vertragsparteien.*
- 2. Die Parteien verpflichten sich, mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln die Beteiligung aller nicht organisierten Betriebe sowie der auswärtigen Unternehmen, die auch nur gelegentlich Arbeiten innerhalb des räumlichen Geltungsbereichs gemäss Art. 1 verrichten, zu bewirken. Dieser Absatz gilt als vorweggenommene Annahme der Beteiligungsabkommen.*

Art. 59 Ergänzende Bestimmungen

Die Vertragsparteien vereinbaren, im Jahr 2011 Verhandlungen aufzunehmen, um möglichst rasch Massnahmen einzuführen, die den GAV-Vollzug in den folgenden Bereichen verstärken:

- 1. Unteraufträge*
- 2. gleiches Lohnniveau für die von der EU als offiziell anerkannten Berufsausbildungen*
- 3. Kautions (siehe Art. 54)*

Art. 60 Gültigkeit

- 1. Der vorliegende GAV sowie seine Anhänge treten am **1. Januar 2011** in Kraft. Sie sind gültig bis zum 31. Dezember 2016.*
- 2. Jede Vertragspartei kann den vorliegenden GAV und seine Anhänge per Einschreiben gänzlich oder teilweise mindestens 3 Monate im Voraus auf Ende eines Kalenderjahres auflösen, zum ersten Mal auf den 31. Dezember 2015. Im Falle einer teilweisen Kündigung einer Partei steht der anderen eine neue Kündigungsfrist von 30 Tagen zur Verfügung.*
- 3. Ohne Eingang einer Kündigung oder Unterzeichnung eines neuen GAV wird die Vertragsdauer stillschweigend jeweils um ein Jahr verlängert.*

Westschweizer GAV

4. *Solange Erneuerungsbestrebungen im Gange sind, bleiben die gekündigten Bestimmungen auch nach Ablauf der Frist noch in Kraft.*
5. *Eine Anpassung der Mindestlöhne, bei der insbesondere der schweizerische Landesindex der Konsumentenpreise berücksichtigt wird (Wert Ende August), wird von den Vertragsparteien einmal pro Jahr, zum ersten Mal für den 01. Januar 2013, verhandelt.*

Wird eine Vereinbarung vor dem 31. Oktober unterzeichnet, tritt sie am 01. Januar des folgenden Jahres in Kraft. Wird sie zu einem späteren Zeitpunkt unterzeichnet, wird das Datum für das Inkrafttreten zwischen den Parteien vereinbart.

7. *Die Reallöhne werden jährlich auf der Basis des Landesindex der Konsumentenpreise (Wert Ende August) auf den 01. Januar des folgenden Jahres angepasst, zum ersten Mal auf den 01. Januar 2012 (Referenzindex: LIK 103.9, Basiswert Dezember 2005). Die Parteien nehmen in den folgenden Fällen Verhandlungen über die Reallöhne auf:*
 - *besondere wirtschaftliche / konjunkturelle Lage*
 - *Schwankung des Indexes von mehr als 2 %**Die Mindestlöhne sind in Anhang II aufgeführt, der integralen Bestandteil des vorliegenden GAV bildet.*

Le Mont-sur-Lausanne, 19. November 2010

Westschweizer GAV

GESAMTARBEITSVERTRAG DES AUSBAUGEWERBES DER WESTSCHWEIZ

Anhang I

**WESENTLICHE PUNKTE DES ARBEITSVERTRAGS
(gemäss Art. 6) VEREINBART ZWISCHEN:**

Arbeitgeber	
Name/Firma:
Adresse:
Ort:

und

Arbeitnehmer			
Name:	Vorname:
Adresse:		
Ort:		
Heimatort:	Zivilstand:
Geburtsdatum:	AHV-Nr.:

1. *Beginn des Arbeitsverhältnisses:*
2. *Funktion des Arbeitnehmers:*
3. *Lohn: CHF Stunde / Monat*
4. *Allfällige Lohnzuschläge sowie die Arbeitszeit werden durch den Gesamtarbeitsvertrag des Ausbaugewerbes der Westschweiz geregelt.*
5. *Die unterzeichneten Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass sich ihr Arbeitsverhältnis nach dem Gesamtarbeitsvertrag des Ausbaugewerbes der Westschweiz (GAV-SOR) richtet.*
6. *Sie erklären sich bereit, jederzeit den GAV-SOR sowie allfällige von den Sozialpartnern vorgenommene Änderungen einzuhalten.*

Ort und Datum:

Unterschrift des Arbeitnehmers:

Stempel und Unterschrift des Arbeitgebers:

.....

.....

Dieses Formular muss in 2 Exemplaren ausgefertigt werden; je ein Exemplar für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer. Weitere Formulare werden von den PBK-Sekretariaten ausgehändigt.

Westschweizer GAV

GESAMTARBEITSVERTRAG DES AUSBAUGEWERBES DER WESTSCHWEIZ

Anhang II

Gesamtarbeitsvertragliche Mindestlöhne ab 01.01.2013 :

Mindestlöhne Freiburg

Arbeitsstunden pro Monat	177.7	Spalte I Mindestlöhne		Spalte II		Spalte III	
		ab dem 3. Jahr nach dem EFZ		2. Jahr nach dem EFZ*		1. Jahr nach dem EFZ*	
				-5 %		-10 %	
Lohnklasse		177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.
Arbeitnehmer der Klasse A		5'153	29.00	4'896	27.55	4'638	26.10
Arbeitnehmer der Klasse WM	10 %	5'669	31.90				
				-10 %		-20 %	
				2. Jahr nach dem EBA		1. Jahr nach dem EBA	
Lohnklasse		177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	-8 %	4'745	26.70	4'274	24.05	3'794	21.35
Arbeitnehmer der Klasse B	-8 %	4'745	26.70				
				-10 %		-15 %	
		ab 22 J.		von 20 bis 22 J.		unter 20 J.	
Lohnklasse		177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.
Arbeitnehmer der Klasse C	-15 %	4'380	24.65	3'945	22.20	3'723	20.95

* unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.4

Westschweizer GAV**Berufe des Ausbaugewerbes****Mindestlöhne Genf****mit Ausnahme der Innendekorationsnäher und Plattenleger**

Arbeitsstunden pro Monat	177.7	Spalte I		Spalte II		Spalte III	
		Mindestlöhne		-5 %		-10 %	
		ab dem 3. Jahr nach dem EFZ		2. Jahr nach dem EFZ*		1. Jahr nach dem EFZ*	
Lohnklasse		177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.
Arbeitnehmer der Klasse A		5'153	29.00	4'896	27.55	4'638	26.10
Arbeitnehmer der Klasse WM	10 %	5'669	31.90				
				-10 %		-20 %	
				2. Jahr nach dem EBA		1. Jahr nach dem EBA	
Lohnklasse		177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	-8 %	4'745	26.70	4'274	24.05	3'794	21.35
Arbeitnehmer der Klasse B	-8 %	4'745	26.70				
				-10 %		-15 %	
		ab 22 J.		von 20 bis 22 J.		unter 20 J.	
Lohnklasse		177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.
Arbeitnehmer der Klasse C	-15 %	4'425	24.90	3'980	22.40	3'758	21.15

* unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.4

Mindestlöhne Genf**Nährarbeiterin = -10% des Durchschnittslohns**

Arbeitsstunden pro Monat	177.7	Spalte I		Spalte II		Spalte III	
		Mindestlöhne		-5 %		-10 %	
		ab dem 3. Jahr nach dem EFZ		2. Jahr nach dem EFZ*		1. Jahr nach dem EFZ*	
Lohnklasse		177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.
Arbeitnehmer der Klasse A		4'638	26.10	4'407	24.80	4'176	23.50
Arbeitnehmer der Klasse WM	10 %	5'100	28.70				
				-10 %		-20 %	
				2. Jahr nach dem EBA		1. Jahr nach dem EBA	
Lohnklasse		177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	-8 %	4'265	24.00	3'838	21.60	3'412	19.20
Arbeitnehmer der Klasse B	-8 %	4'265	24.00				
				-10 %		-15 %	
		ab 22 J.		von 20 bis 22 J.		unter 20 J.	
Lohnklasse		177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.
Arbeitnehmer der Klasse C	-15 %	3'980	22.40	3'581	20.15	3'385	19.05

* unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.4

Westschweizer GAV

Mindestlöhne Genf		Plattenleger					
Arbeitsstunden pro Monat	177.7	Spalte I		Spalte II		Spalte III	
		Mindestlöhne		-5 %		-10 %	
		ab dem 3. Jahr nach dem EFZ		2. Jahr nach dem EFZ*		1. Jahr nach dem EFZ*	
Lohnklasse		177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.
Arbeitnehmer der Klasse A		5'207	29.30	4'949	27.85	4'682	26.35
Arbeitnehmer der Klasse WM	10 %	5'731	32.25				
				-10 %		-20 %	
				2. Jahr nach dem EBA		1. Jahr nach dem EBA	
Lohnklasse		177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	-8 %	4'789	26.95	4'274	24.05	3'794	21.35
Arbeitnehmer der Klasse B	-8 %	4'789	26.95				
				-10 %		-15 %	
		ab 22 J.		von 20 bis 22 J.		unter 20 J.	
Lohnklasse		177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.
Arbeitnehmer der Klasse C	-15 %	4'425	24.90	3'980	22.40	3'758	21.15

* unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.4

Mindestlöhne Jura-Berner Jura

Mindestlöhne Jura-Berner Jura							
Arbeitsstunden pro Monat	177.7	Spalte I		Spalte II		Spalte III	
		Mindestlöhne		-5 %		-10 %	
		ab dem 3. Jahr nach dem EFZ		2. Jahr nach dem EFZ*		1. Jahr nach dem EFZ*	
Lohnklasse		177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.
Arbeitnehmer der Klasse A		5'118	28.80	4'860	27.35	4'602	25.90
Arbeitnehmer der Klasse WM	10 %	5'633	31.70				
				-10 %		-20 %	
				2. Jahr nach dem EBA		1. Jahr nach dem EBA	
Lohnklasse		177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	-8 %	4'709	26.50	4'238	23.85	3'767	21.20
Arbeitnehmer der Klasse B	-8 %	4'709	26.50				
				-10 %		-15 %	
		ab 22 J.		von 20 bis 22 J.		unter 20 J.	
Lohnklasse		177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.
Arbeitnehmer der Klasse C	-15 %	4'354	24.50	3'918	22.05	3'705	20.85

* unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.4

Westschweizer GAV

Mindestlöhne Neuenburg		Gipser, Maler und Marmorist-Steinbildhauer					
Arbeitsstunden pro Monat	177.7	Spalte I		Spalte II		Spalte III	
		Mindestlöhne		-5 %		-10 %	
		ab dem 3. Jahr nach dem EFZ		2. Jahr nach dem EFZ*		1. Jahr nach dem EFZ*	
Lohnklasse		177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.
Arbeitnehmer der Klasse A		5'153	29.00	4'896	27.55	4'638	26.10
Arbeitnehmer der Klasse WM	10 %	5'669	31.90				
				-10 %		-20 %	
				2. Jahr nach dem EBA		1. Jahr nach dem EBA	
Lohnklasse		177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	-8 %	4'745	26.70	4'274	24.05	3'794	21.35
Arbeitnehmer der Klasse B	-8 %	4'745	26.70				
				-10 %		-15 %	
		ab 22 J.		von 20 bis 22 J.		unter 20 J.	
Lohnklasse		177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.
Arbeitnehmer der Klasse C	-15 %	4'380	24.65	3'945	22.20	3'723	20.95

* unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.4

Mindestlöhne Neuenburg		Schreiner, Möbelschreiner, Zimmermann, Parkettleger, Bodenleger und technischer Glaser					
Arbeitsstunden pro Monat	177.7	Spalte I		Spalte II		Spalte III	
		Mindestlöhne		-5 %		-10 %	
		ab dem 3. Jahr nach dem EFZ		2. Jahr nach dem EFZ*		1. Jahr nach dem EFZ*	
Lohnklasse		177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.
Arbeitnehmer der Klasse A		5'153	29.00	4'896	27.55	4'638	26.10
Arbeitnehmer der Klasse WM	10 %	5'669	31.90				
				-10 %		-20 %	
				2. Jahr nach dem EBA		1. Jahr nach dem EBA	
Lohnklasse		177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	-8 %	4'745	26.70	4'274	24.05	3'794	21.35
Arbeitnehmer der Klasse B	-8 %	4'745	26.70				
				-10 %		-15 %	
		ab 22 J.		von 20 bis 22 J.		unter 20 J.	
Lohnklasse		177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.
Arbeitnehmer der Klasse C	-15 %	4'398	24.75	3'963	22.30	3'741	21.05

* unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.4

Westschweizer GAV

Mindestlöhne Wallis

Arbeitsstunden pro Monat	177.7	Spalte I Mindestlöhne		Spalte II		Spalte III	
		ab dem 3. Jahr nach dem EFZ		2. Jahr nach dem EFZ*		1. Jahr nach dem EFZ*	
Lohnklasse		177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.
Arbeitnehmer der Klasse A		5'153	29.00	4'896	27.55	4'638	26.10
Arbeitnehmer der Klasse WM	10 %	5'669	31.90				
				-10 %		-20 %	
				2. Jahr nach dem EBA		1. Jahr nach dem EBA	
Lohnklasse		177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	-8 %	4'745	26.70	4'274	24.05	3'794	21.35
Arbeitnehmer der Klasse B	-8 %	4'745	26.70				
				-10 %		-15 %	
				ab 22 J.		von 20 bis 22 J.	
				von 20 bis 22 J.		unter 20 J.	
Lohnklasse		177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.
Arbeitnehmer der Klasse C	-15 %	4'380	24.65	3'945	22.20	3'723	20.95

* unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.4

Mindestlöhne Waadt

Arbeitsstunden pro Monat	177.7	Spalte I Mindestlöhne		Spalte II		Spalte III	
		ab dem 3. Jahr nach dem EFZ		2. Jahr nach dem EFZ*		1. Jahr nach dem EFZ*	
Lohnklasse		177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.
Arbeitnehmer der Klasse A		5'153	29.00	4'896	27.55	4'638	26.10
Arbeitnehmer der Klasse WM	10 %	5'669	31.90				
				-10 %		-20 %	
				2. Jahr nach dem EBA		1. Jahr nach dem EBA	
Lohnklasse		177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	-8 %	4'745	26.70	4'274	24.05	3'794	21.35
Arbeitnehmer der Klasse B	-8 %	4'745	26.70				
				-10 %		-15 %	
				ab 22 J.		von 20 bis 22 J.	
				von 20 bis 22 J.		unter 20 J.	
Lohnklasse		177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.	177.7 Std.	/ Std.
Arbeitnehmer der Klasse C	-15 %	4'380	24.65	3'945	22.20	3'723	20.95

* unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.4

Westschweizer GAV**GESAMTARBEITSVERTRAG DES AUSBAUGEWERBES DER WESTSCHWEIZ****Anhang III****FEIERTAGE**

In Anwendung von Art. 21 des GAV werden folgende 9 Feiertage festgelegt:

FR Katholischer Teil	FR Protestantischer Teil	GE	JU	JU / BE	NE	VS	VD
1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar
	2. Januar		2. Januar	2. Januar			2. Januar
					1. März		
						19. März	
Karfreitag	Karfreitag	Karfreitag	Karfreitag	Karfreitag	Karfreitag		Karfreitag
Ostermontag	Ostermontag	Ostermontag	Ostermontag	Ostermontag	Ostermontag		Ostermontag
			1. Mai	1. Mai	1. Mai		
Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt
Fronleichnam						Fronleichnam	
	Pfingst- montag	Pfingst- montag	Pfingst- montag	Pfingst- montag	Pfingst- montag		Pfingst- montag
Bundes- feiertag	Bundes- feiertag	Bundes- feiertag	Bundes- feiertag	Bundes- feiertag	Bundes- feiertag	Bundes- feiertag	Bundes- feiertag
						Mariä Himmelfahrt	
		Genfer Bettag					Buss- und Betttag
Allerheiligen						Allerheiligen	
Mariä Empfängnis						Mariä Empfängnis	
Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten
	26. Dezember						
		31. Dezember					
9	9	9	9	9	9	9	9

Le Mont-sur-Lausanne, 19. November 2010

Westschweizer GAV

GESAMTARBEITSVERTRAG DES AUSBAUGEWERBES DER WESTSCHWEIZ

ANHANG IV

LEHRLINGE

Der Gesamtarbeitsvertrag des Ausbaugewerbes der Westschweiz gilt auch für Lehrlinge (für Genf siehe Anhang V), mit Ausnahme der folgenden Bestimmungen:

Kapitel II – MATERIELLE BESTIMMUNGEN

Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

- Art. 6 Anstellung und Arbeitsvertrag
- Art. 7 Probezeit
- Art. 8 Kündigungsfrist
- Art. 9 *Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses*
- Art. 10 Kündigungsschutz
- Art. 11 *Lohn bei Tod des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers (Art. 338 und 338a OR)*

Löhne

- Art. 17 Art der Entlohnung
- Art. 18 Lohnklassen
- Art. 19 Dreizehnter Monatslohn

Ferien, Feiertage und Bildungsurlaub

- Art. 20 Ferien
- Art. 22 Bildungsurlaub

Kapitel III – ALLGEMEINE PFLICHTEN DER ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER

- Art. 31 Lohn

Kapitel IV – SOZIALE EINRICHTUNGEN

- Art. 38 *Berufliche Vorsorge (ausser im Kanton Waadt)*
- Art. 39 *Vorpensionierung*
- Art. 43 *Ausgleichskasse im Kanton Genf*
- Art. 49 *Westschweizerisches Schiedsgericht*
- Art. 54 *Kantonale Zusatzvereinbarungen*

Anhang I

Wesentliche Punkte des Arbeitsvertrags

Anhang VI

Kollektivvertrag für die vorzeitige Pensionierung im westschweizerischen Ausbaugewerbe (KPV)

Le Mont-sur-Lausanne, 19. November 2010

Westschweizer GAV

GESAMTARBEITSVERTRAG DES AUSBAUGEWERBES DER WESTSCHWEIZ

Anhang V

Genfer Zusatzvereinbarung

I. Lehrlinge

1. Wortlaut des GAV

Der Gesamtarbeitsvertrag des Ausbaugewerbes der Westschweiz gilt auch für Lehrlinge im Kanton Genf, ausgenommen sind folgende Bestimmungen:

Kapitel II – MATERIELLE BESTIMMUNGEN

Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Art. 6 Anstellung und Arbeitsvertrag

Art. 7 Probezeit

Art. 8 Kündigungsfrist

Art. 9 *Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses*

Art. 10 Kündigungsschutz

Art. 11 *Lohn bei Tod des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers (Art. 338 und 338a OR)*

Löhne

Art. 17 Art der Entlohnung

Art. 18 Lohnklassen

Art. 19 Dreizehnter Monatslohn

Ferien, Feiertage und Bildungsurlaub

Art. 20 Ferien

Art. 22 Bildungsurlaub

Kapitel III – ALLGEMEINE PFLICHTEN DER ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER

Art. 31 Lohn

Kapitel IV – SOZIALE EINRICHTUNGEN

Art. 39 *Vorpensionierung*

Art. 43 *Ausgleichskasse im Kanton Genf*

2. Entlohnung der Lehrlinge:

Mit Ausnahme der Innendekorateure und Innendekorationsnäher werden sämtliche Lehrlinge folgendermassen entlohnt:

- 1. Lehrjahr : 20 % des Lohnes der Lohnklasse A (CHF 5.80/Std.)
- 2. Lehrjahr : 30 % des Lohnes der Lohnklasse A (CHF 8.70/Std.)
- 3. Lehrjahr : 50 % des Lohnes der Lohnklasse A (CHF 14.50/Std.)
- 4. Lehrjahr : 60 % des Lohnes der Lohnklasse A (CHF 17.40/Std.)

Westschweizer GAV

Der Monatslohn der Lehrlinge, die eine Ausbildung zum Innendekorateur oder zum Innendekorationsnäher absolvieren, wird wie folgt festgelegt:

	Innendekorateur	Innendekorationsnäher
1. Lehrjahr:	Fr. 300.-	Fr. 300.-
2. Lehrjahr:	Fr. 450.-	Fr. 400.-
3. Lehrjahr:	Fr. 600.-	Fr. 700.-
4. Lehrjahr:	Fr. 850.-	

Die Kurs- und Prüfungsstunden werden vollständig bezahlt (ausser für die Lehrlinge der Holzberufe im 1. Lehrjahr).

3. Ferien der Lehrlinge

Die Lehrlinge haben Anrecht auf 6 Wochen Ferien pro Vertragsjahr, davon 1 Woche am Ende des Kalenderjahres.

II. Arbeitszeit

Zusätzlich zu Art. 12 haben die Arbeitnehmer im Verlauf des Vormittags Anrecht auf eine Pause von 10 Minuten; sie dürfen ihren Arbeitsplatz aber nicht verlassen.

In Abweichung zu Art. 12 Abs. 1 Bst. b): „Der ordentliche Arbeitszeitabschnitt bewegt sich zwischen 06:00 Uhr und 18:00 Uhr“.

In Abweichung zu Art. 12 Abs. 2 Bst. g): „Die flexible Arbeitszeit kann sich nur von Montag bis Freitag zwischen 06:00 Uhr bis 18:00 Uhr bewegen“.

Le Mont-sur-Lausanne, 19. November 2010

Westschweizer GAV

GESAMTARBEITSVERTRAG DES AUSBAUGEWERBES DER WESTSCHWEIZ

Anhang VII

Kaution

Art. 1 Grundsatz

- 1 Zur Sicherung der *Berufs-* und Vollzugskostenbeiträge sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der kantonalen paritätischen Berufskommissionen (PBK) und der Paritätischen Berufskommission des Westschweizer Ausbaugewerbes (PBK-SOR) haben sämtliche dem GAV unterstellten Betriebe oder Betriebsteile bei der PBK-SOR eine Kaution von höchstens Fr. 10'000.- oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen. Die Kaution kann in bar oder durch eine unwiderrufliche Garantie einer unter Aufsicht der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) stehenden Bank oder Versicherungsgesellschaft vor dem Anfang der Arbeit erbracht werden. Die Bezugsberechtigung zu Gunsten der PBK-SOR ist mit der Bank oder Versicherungsgesellschaft zu regeln; der Verwendungszweck muss angegeben werden. Die in bar hinterlegte Kaution wird von der PBK-SOR auf einem Sperrkonto angelegt und zum für diese Konten geltenden Zinssatz verzinst. Der Zins verbleibt auf dem Konto und wird erst bei Freigabe der Kaution und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt.
- 2 Unternehmen sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als Fr. 2'000.- ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme zwischen Fr. 2'000.- und Fr. 20'000.- pro Kalenderjahr beträgt die Kaution Fr. 5'000.-. Überschreitet die Auftragssumme Fr. 20'000.-, so ist die volle Kaution in der Höhe von Fr. 10'000.- zu leisten. Liegt die Auftragssumme unter Fr. 2'000.-, hat das Unternehmen der PBK-SOR den Werkvertrag vorzulegen.
- 3 Auf schweizerischem Staatsgebiet muss nur einmal eine Kaution geleistet werden. Diese ist allfälligen Kautionsforderungen aus anderen für allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen anzurechnen. Die Beweispflicht über eine bereits geleistete Kautionszahlung liegt beim Unternehmen.

Art. 2 Verwendung

Die Kaution wird in folgender Reihenfolge zur Tilgung berechtigter Ansprüche seitens der paritätischen Berufskommissionen (PBK und PBK-SOR) verwendet:

1. zur Zahlung von Konventionalstrafen sowie Kontroll- und Verfahrenskosten;
2. zur Zahlung im Sinne von Art. 42 GAV.

Art. 3 Zugriff

Die PBK-SOR hat innerhalb von 15 Tagen Zugriff auf jegliche Form der Garantieleistung, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

Wenn dem Betrieb in Anwendung von Artikel 50.2 ff GAV der Entscheid einer PBK betreffend Feststellungen von GAV-Verletzungen mit einer Rechtsmittelbelehrung eröffnet wurde und er

1. auf das Rechtsmittel (Rekurs) verzichtet und innerhalb der gesetzten Frist die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten nicht auf das Konto der PBK überwiesen hat, oder

Westschweizer GAV

2. nach Beurteilung des Rechtsmittels (Rekurs) den Entscheid der PBK nicht akzeptiert bzw. innerhalb der von der PBK gesetzten Zahlungsfrist die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten nicht auf das Konto des Paritätischen Berufskommission (PBK) überwiesen hat, oder
3. auf schriftliche Abmahnung hin den Vollzugskostenbeitrag nicht innerhalb der gesetzten Frist bezahlt hat.

Art. 4 Verfahren

1 Zugriff auf die Kautio

Sind die Voraussetzungen von Art. 3 erfüllt, so ist die PBK-SOR ohne Weiteres dazu berechtigt, bei der zuständigen Organisation (Bank/Versicherung) die anteilmässige oder vollumfängliche Auszahlung der Kautio (je nach Höhe der Konventionalstrafe sowie der Kontroll- und Verfahrenskosten oder der Höhe des geschuldeten Vollzugskostenbeitrag) zu verlangen oder eine entsprechende Verrechnung mit der Barkautio vorzunehmen.

2 Aufstocken der Kautio

Das Unternehmen ist verpflichtet, die Kautio nach erfolgtem Zugriff innerhalb von 30 Tagen oder vor Aufnahme einer neuen Arbeit im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung wieder aufzustocken.

3 Freigabe der Kautio

Die Kautio wird freigegeben:

- a) wenn das im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung ansässige Unternehmen seine Tätigkeit im Westschweizer Ausbaugewerbe definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt hat;
- b) bei Entsendebetrieben spätestens 3 Monate nach Erfüllung des Werkvertrags im für Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung;

und unter den kumulativen Voraussetzungen, dass:

- a) die Vollzugskostenbeiträge (Art. 42 GAV) ordnungsgemäss bezahlt wurden;
- b) die paritätische Berufskommission (PBK und/oder PBK-SOR) keine Verletzung der GAV-Bestimmungen festgestellt hat.

Das Unternehmen meldet der Inkassostelle die Erfüllung des Werkvertrages oder eine allfällige Geschäftsaufgabe. Daraufhin wird die Kautio rückerstattet.

Art. 5 Sanktionen bei Nichthinterlegen der Kautio

Hinterlegt ein Unternehmen trotz Mahnung nicht die nötige Kautio, wird dieser Verstoß gegen den GAV mit einer Konventionalstrafe sowie der Zahlung der Bearbeitungskosten geahndet.

Westschweizer GAV

Art. 6 Verwaltung der Kautionen

Die PBK-SOR ist befugt, die Verwaltung der Kautionen teilweise oder ganz zu delegieren.

Art. 7 Gerichtsstand

Bei Streitigkeiten sind die ordentlichen Gerichte am Sitz der PBK-SOR in Mont-sur-Lausanne zuständig. Es gilt nur das Schweizer Recht.

Le Mont-sur-Lausanne, 19. November 2010