

Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

für das

Plattenlegergewerbe

in den Kantonen

Basel - Stadt und Baselland

vom 1. Juli 2004

Inhaltsverzeichnis	Seite
Präambel	6
I. Teil Allgemeine Bestimmungen.....	6
1. Geltungsbereich	6
Art. 1: Räumlicher Geltungsbereich.....	6
Art. 2: Betrieblicher Geltungsbereich.....	6
Art. 3: Persönlicher Geltungsbereich.....	7
Art. 4: Ausnahmen vom Geltungsbereich.....	7
Art. 5: Lehrverhältnisse	7
2. Allgemeinverbindlicherklärung	7
Art. 6: Allgemeinverbindlicherklärung	7
II. Teil: Arbeitsvertragliche Bestimmungen.....	7
3. Anstellung	7
Art. 7: Probezeit.....	7
4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	8
Art. 8: Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses	8
Art. 9: Kündigung während der Probezeit.....	8
Art. 10: Kündigung nach Ablauf der Probezeit.....	8
Art. 11: Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.....	8
Art. 12: Schriftlichkeit der Kündigung	8
Art. 13: Kündigungsverbot für den Arbeitgeber	8
Art. 14: Kündigungsverbot für den Arbeitnehmer	9
Art. 15: Frühzeitiger Altersrücktritt (FAR)	9
Art. 16: Beendigung nach Ablauf der Lehre.....	9
Art. 17: Folgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	9
5. Arbeitszeit	10
Art. 18: Jahres-Brutto-Soll-Arbeitszeit	10
Art. 19: Festlegung der Arbeitszeit	10
Art. 20: Flexible Arbeitszeit/Arbeitszeitkontrolle.....	10
Art. 21: Mehrstunden	10
Art. 22: Znünpause	10
Art. 23: Mittagspause	11
Art. 24: Überstunden	11
Art. 25: Samstagsarbeit.....	11
Art. 26: Grenzen der Tages- und Nachtarbeit.....	11
Art. 27: Flexibilisierung der Arbeitszeit auf Basis der 40 Stunden Woche	11
6. Ferien.....	11
Art. 28: Ferienanspruch.....	11
Art. 29: Bezug und Zeitpunkt der Ferien/Ferienplan.....	12

	Seite
Art. 30: Ferienlohn	12
Art. 31: Kürzung des Ferienanspruchs	12
7. Feiertage/arbeitsfreie halbe Tage/vorzeitiger Arbeitsschluss	12
Art. 32: Feiertage	12
Art. 33: Arbeitsfreie halbe Tage	12
Art. 34: Zusätzliche arbeitsfreie Tage infolge Arbeitszeitverkürzung	13
Art. 35: Vorzeitiger Arbeitsschluss	13
Art. 36: Lohnanspruch	13
Art. 37: Karenzfrist	13
8. Kurzabsenzen	13
Art. 38: Absenzzuschädigung	13
9. Zulagen	14
Art. 39: Kinderzulage	14
Art. 40: Sicherstellung der Kinderzulagen	14
10. Lohn	14
Art. 41: Lohnerhöhung	14
Art. 42: Vertraglicher Mindestlohn	14
Art. 43: Lehrlingsentschädigung	14
Art. 44: Lohnzahlungen	15
Art. 45: Lohnersatzleistungen	15
Art. 46: 13ter Monatslohn	15
Art. 47: Nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmer/Innen	15
Art. 48: Lohnanpassung	15
Art. 49: Verbot von Akkordlohn	15
Art. 50: Termin der Lohnauszahlung	15
Art. 51: Haftgeld	16
Art. 52: Lohnzession	16
11. Sonderentschädigungen	16
Art. 53: Voraussetzungen	16
Art. 54: Grenzen der Sonderentschädigungen	16
Art. 55: Ausrichtung der Sonderentschädigungen	16
Art. 56: Abzüge bei Sonderentschädigungen	16
Art. 57: Sonderentschädigung und Lohnstandard	16
Art. 58: Buchführung über Sonderentschädigungen	17
12. Zuschläge/Entschädigungen	17
Art. 59: Erschwerniszulage	17
13. Lohnzuschläge	17
Art. 60: Lohnzuschläge	17

	Seite
14. Spesenvergütung	17
Art. 64: Pauschalspesen.....	17
Art. 65: Regelungen Ausserhalb.....	18
15. Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Verhinderung des Arbeitnehmers	18
a) Lohnfortzahlung bei Militär- und Zivilschutzdienst	18
Art. 66: Entschädigungsansprüche.....	18
Art. 67: Einschränkung des Entschädigungsanspruchs.....	18
Art. 68: Berechnung und Auszahlung	18
b) Lohnfortzahlung bei Krankheit.....	19
Art. 69: Kollektive Krankentaggeldversicherung	19
Art. 70: Versicherungsbedingungen	19
Art. 71: Prämien	19
c) Lohnfortzahlung bei Unfall	19
Art. 72: Leistungen bei Unfall	19
Art. 73: Unfall-Taggeld-Zusatzversicherung	19
Art. 74: Prämien	19
d) Lohnfortzahlung im Todesfall	20
Art. 75: Anspruch.....	20
Art. 76: Verhältnis zur Lohnfortzahlungspflicht des OR	20
16. Unterakkord	20
Art. 77: Akkord/Unter-Akkord Verbot	20
17. Temporärpersonal	20
Art. 78: Grundsatz	20
Art. 79: Umgehung des GAV	20
Art. 80: Ausnahmen in Bezug auf die Maximaldauer.....	21
18. Schwarzarbeit	21
Art. 81: Verbot von Schwarzarbeit.....	21
Art. 82: Sanktionen bei Schwarzarbeit	21
Art. 83: Meldung an die Paritätische Kommission	21
19. Berufsarbeit anderer Branchen	21
Art. 84: Zugelassene Tätigkeiten	21
20. Werkzeug.....	21
Art. 85: Vom Arbeitgeber zu stellendes Werkzeug	21
Art. 86: Verschluss des Werkzeugs.....	21
21. Instruktion und Sorgfaltspflicht	22
Art. 87: Instruktion des Arbeitnehmers	22
Art. 88: Sorgfaltspflicht des Arbeitnehmers	22
III. Teil Anwendungsbestimmungen.....	22

	Seite
22. Friedenspflicht	22
Art. 89: Friedenspflicht	22
23. Vollzug des GAV	22
Art. 90: Gemeinsamer Anspruch auf Vertragseinhaltung	22
Art. 91: Kontrollen.....	22
Art. 92: Berufs- und Vollzugskostenbeiträge	23
24. Vollzugsorgane	24
Art. 93: Paritätische Kommission.....	24
Art. 94: Vertragliches Schiedsgericht	24
Art. 95: Entscheidungsbefugnis der Paritätische Kommission und des vertraglichen Schiedsgerichts.....	25
25. Sanktionen bei Verletzungen des GAV	25
Art. 96: Verstöße der Vertragsparteien	25
Art. 97: Verstöße einzelner Arbeitgeber	25
Art. 98: Verstöße einzelner Arbeitnehmer	25
26. Kautionen	26
Art. 99: Kautionen der Vertragsparteien	26
Art. 100: Kautionen der Firmen im Nebenvertrag	26
Art. 101: Gemeinsame Bestimmungen.....	26
27. Vertragsfähigkeit	27
Art. 102: Vertragsfähigkeit.....	27
28. Schlussbestimmungen	27
Art. 103: Vertragsdauer	27
Art. 104: Kündigung des GAV	27
Art. 105: Vertragsverpflichtung der Firmen im Nebenvertrag	27
29. Unterschriften	28

Bemerkung:

Wo dieser Vertrag vom Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer spricht, ist immer auch die Arbeitgeberin bzw. die Arbeitnehmerin gemeint.

Präambel

Die Vertragsparteien sind überzeugt, die künftigen, dem Plattenlegergewerbe in den Kantonen Basel Stadt und Baselland sich stellenden Aufgaben und Probleme am besten dadurch lösen zu können, dass sie diese gemeinsam und getragen vom Gedanken einer echten Partnerschaft behandeln.

Im Bestreben,

- eine Vollbeschäftigung sicherzustellen,
- die Interessen der Berufsorganisationen zum gemeinsamen Wohl der Arbeitgeber und der Arbeitnehmenden gebührend zu fördern,
- ihre Abkommen dem Grundsatz von **Treu und Glauben** zu unterstellen und bei der Anwendung ihrer Vereinbarungen und der Durchführung die beidseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen,
- die gemeinsamen Interessen zu fördern, wie
 - Erlass und Durchführung zeitgemässer Submissionsbedingungen,
 - regelmässige Beschäftigung,
 - Vergabe von Plattenarbeiten der öffentlichen Hand, nur an Betriebe, welche dem GAV unterstellt sind und die die gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtungen einhalten,
 - Bekämpfung der unlauteren Konkurrenz durch unseriöses Preisunterbieten,
 - Bekämpfung der Umgehung des Vertrags,
 - Förderung der Qualität,
 - Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung,
 - Förderung der Arbeitssicherheit, der Gesundheit und der Gesundheitsvorsorge,

In diesem Sinne vereinbaren die Vertragsparteien im Einzelnen was folgt.

I. Teil Allgemeine Bestimmungen

1. Geltungsbereich

Art. 1: Räumlicher Geltungsbereich

Dieser Vertrag regelt die Arbeits- und Lohnverhältnisse in den Kantonen Basel-Stadt und Baselland. Insbesondere gilt er für die Mitglieder des Verbands der Plattenlegerfirmen beider Basel und der Gewerkschaft Bau und Industrie (GBI)

Art. 2: Betrieblicher Geltungsbereich

Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt für alle im räumlichen Geltungsbereich angesiedelten Betriebe und Betriebsteile die vornehmlich Plattenarbeiten, keramische Wand- und Bodenbeläge, Natur- und Kunststeinbeläge, sowie weitere berufsverwandte Arbeiten ausführen oder ausführen lassen.

Einige Bestimmungen dieses GAV (vergleiche Art. 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (SR 823.20) sowie Art. 1 und 2 der EntsV (SR 823.201)) gelten ab 1. Juni 2004 auch für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und ausserhalb des Kantons Basel-Stadt bzw. ausserhalb des in Art. 1 umschriebenen räumlichen Geltungsbereich sowie ihren

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, wenn sie Arbeiten gemäss Art. 2 im Geltungsbereich gemäss Art. 1 ausführen oder ausführen lassen. Im Einzelnen sind dies die folgenden Artikel: Art. 1, Art. 2, Art. 3, Art. 4, Art. 5, Art. 15, Art. 16, Art. 18, Art. 19, Art. 20, Art. 21, Art. 22, Art. 23, Art. 24, Art. 25, Art. 26, Art. 27, Art. 28, Art. 29, Art. 30, Art. 31, Art. 32, Art. 33, Art. 35, Art. 36, Art. 38, Art. 41, Art. 42, Art. 43, Art. 44, Art. 45, Art. 46, Art. 47, Art. 49, Art. 50, Art. 60, Art. 64, Art. 65, Art. 66, Art. 67, Art. 68, Art. 69, Art. 70, Art. 71, Art. 72, Art. 73, Art. 81, Art. 82, Art. 84, Art. 85, Art. 86, Art. 87, Art. 90, Art. 91, Art. 92, Art. 93, Art. 94, Art. 97 und Art. 98.

Art. 3: Persönlicher Geltungsbereich

Der GAV gilt – ungeachtet ihrer Arbeit und der Art der Entlohnung – für alle Arbeitnehmer (inkl. Lehrlinge), welche in den Betrieben arbeiten, die arbeitgeberseitig dem GAV unterstellt sind.

Im Rahmen von Art. 20 des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG) gelten einige Bestimmungen dieses GAV auch für Betriebe des Personalverleihs und deren Arbeitnehmer, die Arbeiten gemäss Art. 2 ausführen und an Betriebe oder Betriebsteile im Geltungsbereich gemäss Art. 1 überlassen werden. Im Einzelnen sind dies die folgenden Artikel: Art. 1, Art. 2, Art. 3, Art. 4, Art. 5, Art. 15, Art. 16, Art. 18, Art. 19, Art. 20, Art. 21, Art. 22, Art. 23, Art. 24, Art. 25, Art. 26, Art. 27, Art. 28, Art. 29, Art. 30, Art. 31, Art. 32, Art. 33, Art. 35, Art. 36, Art. 38, Art. 41, Art. 42, Art. 43, Art. 44, Art. 45, Art. 46, Art. 47, Art. 49, Art. 50, Art. 60, Art. 64, Art. 65, Art. 66, Art. 67, Art. 68, Art. 69, Art. 70, Art. 71, Art. 72, Art. 73, Art. 81, Art. 82, Art. 84, Art. 85, Art. 86, Art. 87, Art. 90, Art. 91, Art. 92, Art. 93, Art. 94, Art. 97 und Art. 98.

Art. 4: Ausnahmen vom Geltungsbereich

Ausgenommen sind Arbeitnehmer in leitender Stellung (Geschäftsführer) sowie das administrative und kaufmännische Personal.

Art. 5: Lehrverhältnisse

Die Plattenleger Lehrtöchter und Lehrlinge sind diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt.

2. Allgemeinverbindlicherklärung

Art. 6: Allgemeinverbindlicherklärung

Die Vertragsparteien beantragen der zuständigen Behörde unverzüglich nach dem 1. Juli 2004 die Allgemeinverbindlicherklärung.

II. Teil: Arbeitsvertragliche Bestimmungen

3. Anstellung

Art. 7: Probezeit

- 1 Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden; als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.

- 2 Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag können abweichende Vereinbarungen getroffen werden; die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.
- 3 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit. (Art. 335b OR)

4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 8: Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer. Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer, ausdrücklich oder stillschweigend, fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis. (Art. 334 OR) Das Aneinanderreihen von befristeten Arbeitsverhältnissen (Kettenverträge) ist verboten.

Art. 9: Kündigung während der Probezeit

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen jederzeit auf das Ende eines Arbeitstages beendet werden. (Art. 335b OR)

Art. 10: Kündigung nach Ablauf der Probezeit

Nach Ablauf der Probezeit beträgt die gegenseitige Kündigungsfrist:

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

je auf das Ende eines Monats. (Art. 335c OR)

Art. 11: Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- 1 Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.
- 2 Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. (Art. 337 OR)

Art. 12: Schriftlichkeit der Kündigung

Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Art. 13: Kündigungsverbot für den Arbeitgeber

- 1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
 - a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet, sofern die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;

- b) während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab dem zweiten bis und mit dem fünften Dienstjahr während 90 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während 180 Tagen;
 - c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
 - d) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
- 2 Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.
 - 3 Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin. (Art. 336c OR)

Art. 14: Kündigungsverbot für den Arbeitnehmer

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Artikel 13 Abs. 1 Buchstabe a angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat, Ziffer 2 und 3 von Art. 13 sind entsprechend anwendbar. (Art. 336d OR)

Art. 15: Frühzeitiger Altersrücktritt (FAR)

- 1 Der Kollektivvertrag für die vorzeitige Pensionierung im westschweizerischen Ausbaugewerbe (KVP) sowie das Stiftungsreglement in der Verantwortung der RESOR Stiftung mit Sitz im Wallis bildet einen integrierten Bestandteil des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrags für das Plattenlegergewerbe in den Kantonen Basel-Stadt und Baselland und ist für alle angeschlossenen Firmen per 1.1.2005 bindend.
- 2 Voraussetzung für die Anwendung von Art. 15.1 ist die Finanzierbarkeit der Leistungen gemäss KVP (Stand 2. Juni 2003) Art. 11 – Art. 15 mit einem Prozent Arbeitgeberbeitrag und einem Prozent Arbeitnehmerbeitrag gemäss Art. 7 im KVP (Stand 2. Juni 2003)

Art. 16: Beendigung nach Ablauf der Lehre

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

Art. 17: Folgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden alle Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis fällig. (Art. 339 OR)

5. Arbeitszeit

Art. 18: Jahres-Brutto-Soll-Arbeitszeit

- 1 Die Jahres-Brutto-Soll-Arbeitszeit beträgt 2080 Std. Die jährliche Arbeitszeit ergibt sich aus der Multiplikation der insgesamt möglichen 260 Arbeitstage, ohne Samstage und Sonntage, aber inklusive Ferien (Art. 28), Feiertage (Art. 32), arbeitsfreie ganze oder halbe Tage (Art. 33), Kurzabsenzen (Art. 38), Militär- und Zivildienst (Art. 66), Unfall (Art. 72) und Krankheit (Art. 69), mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden.

Art. 19: Festlegung der Arbeitszeit

- 1 Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt zwischen 37,5 Stunden und 45 Stunden, die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit beträgt 173.33 Stunden.
- 2 Die Arbeitszeit kann von der einzelnen Firma im Einvernehmen mit ihrer Belegschaft zwischen 06.00 und 20.00 Uhr festgelegt werden.
- 3 Wurde keine besondere Regelung getroffen gilt folgende Arbeitszeit: 7.00 bis 12.00 und 13.00 bis 16.00 Uhr

Art. 20: Flexible Arbeitszeit/Arbeitszeitkontrolle

- 1 Um dem wechselnden Arbeitsanfall Rechnung zu tragen, kann, unter Einhaltung der in Art. 18 genannten Jahresarbeitszeit, die wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen der in Art. 19 genannten Arbeitszeiten schwanken.
- 2 Unabhängig von dieser Flexibilisierung ist der Arbeitgeber in jedem Fall verpflichtet, dem Arbeitnehmer das Arbeitsvolumen im Ausmass der Jahres-Brutto-Sollstunden zur Verfügung zu stellen und auch zu entschädigen.
- 3 Bei Änderung der betrieblichen Arbeitszeiteinteilung oder der wöchentlichen Arbeitsdauer hat der Arbeitgeber in der Regel eine Ankündigungsfrist von einer Woche zu beachten.
- 4 Über die Arbeitsstunden ist im Betrieb genau Buch zu führen. Der Arbeitnehmer hat jederzeit Anspruch auf Einsichtnahme in die Arbeitszeitkontrolle. Dem Arbeitnehmer ist mindestens monatlich eine Zwischenabrechnung auszuhändigen.

Art. 21: Mehrstunden

- 1 Mehrstunden (Arbeitsstunden per 31. Dezember des Kalenderjahres, welche die Jahres-Brutto-Sollstunden überschreiten, jedoch innerhalb der Bandbreite geleistet wurden) können bis zum 31. März, des auf das Kalenderjahr folgenden Jahres, mit Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden.
- 2 Ist ein solcher Ausgleich nicht möglich, so hat - ungeachtet der massgeblichen Ursachen - die Auszahlung der Mehrstunden per 1. April, des auf das Kalenderjahr folgenden Jahres bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, mit einem Zuschlag von 25% zu erfolgen.

Art. 22: Znünpause

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

Art. 23: Mittagspause

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

Art. 24: Überstunden

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

Art. 25: Samstagsarbeit

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

Art. 26: Grenzen der Tages- und Nachtarbeit

Als Nachtarbeit gilt die Zeit von abends 20.00 Uhr bis morgens 06.00 Uhr. Als Sonn- und Feiertagsarbeit die Zeit von Mitternacht bis Mitternacht.

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

Der Arbeitgeber muss 3 Freitage garantieren, welche im Rahmen der Jahresarbeitszeit vorgeholt werden. Es steht dem Arbeitgeber zu, 42 ½ Std. wöchentlich zu arbeiten und damit maximal 12 Freitage im Rahmen der Jahresarbeitszeit vorzuholen. Sollte der Arbeitgeber gegenüber der Paritätischen Kommission einen glaubhaften Nachweis erbringen, dass die wirtschaftliche Situation in Verbindung mit den betrieblichen Gegebenheiten das Vorholen der drei zusätzlich garantierten Freitage nicht zulässt, so kann die Paritätische Kommission auf entsprechenden Antrag hin die Pflicht zur Gewährung dieser drei garantierten Freitage im Einzelfall aufheben.

6. Ferien

Art. 28: Ferienanspruch

- 1 Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf 4 Wochen Ferien (20 Arbeitstage). Arbeitnehmer nach Erreichen des 45. Altersjahres und Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr sowie die Lehrlinge haben Anspruch auf 5 Wochen (25 Arbeitstage).
- 2 Die Ferienentschädigung beträgt bei den im Stundenlohn Beschäftigten bei 4 Wochen Ferienanspruch 8.33%, bei 5 Wochen Ferienanspruch 10.65%, des AHV-pflichtigen Lohnes
- 3 Arbeitstage die gemäss GAV arbeitsfrei sind und in die Ferien fallen, zählen nicht als Ferien-Tage.

Art. 29: Bezug und Zeitpunkt der Ferien/Ferienplan

- 1 Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, am Jahresanfang für seine Belegschaft einen Ferienplan zu erstellen.
- 2 Der/die ArbeitgeberIn bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des/der ArbeitnehmersIn soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist.
- 3 Die Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Dienstjahres zu gewähren; wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen. (Art. 329c OR)

Art. 30: Ferienlohn

- 1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Ferienbezuges den Ferienlohnanspruch zu entrichten. Die Auszahlung fällt mit der Zahltagsperiode zusammen.
- 2 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. (Art. 329d OR)

Art. 31: Kürzung des Ferienanspruchs

- 1 Der Ferienanspruch kann proportional zum Ausfall an Arbeitszeit gekürzt werden, wenn der Arbeitnehmer durch Krankheit, obligatorischen Militärdienst und ähnlichen Gründen an der Arbeitsleistung verhindert worden ist. Die Kürzung ist jedoch nur zulässig, wenn die Arbeitsversäumnisse im Laufe eines Dienstjahres mehr als 3 Monate betragen.
- 2 Der Ferienanspruch kann ferner um die Zahl der versäumten Arbeitstage gekürzt werden, an welche der Arbeitnehmer schuldhaft die Arbeitsleistung unterlassen hat, für die ihr/ihm der Lohn ausgerichtet worden ist.

7. Feiertage/arbeitsfreie halbe Tage/vorzeitiger Arbeitsschluss

Art. 32: Feiertage

Als Feiertage gelten:

a) Im Kanton Basel-Stadt:

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

b) Im Kanton Baselland:

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

Art. 33: Arbeitsfreie halbe Tage

Als arbeitsfreie halbe Tage gelten:

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

Art. 34: Zusätzliche arbeitsfreie Tage infolge Arbeitszeitverkürzung

~~Die zusätzlichen arbeitsfreien Tage infolge Arbeitszeitverkürzung werden jeweils im Herbst von der Paritätischen Kommission für das Folgejahr bestimmt und in einer Zusatzvereinbarung festgehalten. (Art. 34 wurde im Rahmen der Vertragsverhandlungen 2004 ersatzlos gestrichen)~~

Art. 35: Vorzeitiger Arbeitsschluss

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

Art. 36: Lohnanspruch

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

Art. 37: Karenzfrist

Die in die ersten 30 Tage des Arbeitsverhältnisses fallenden Feiertage werden nicht vergütet. Wird ein Arbeitnehmer innert drei Monaten nach Auflösung des Dienstverhältnisses vom früheren Arbeitgeber wieder angestellt, so ist die Karenzfrist von 30 Tagen nicht neu zu bestehen. Wird das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber aufgelöst, so sind bei Austritt die in die folgenden 30 Tage fallenden Feiertage zu vergüten. Wird das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer aufgelöst, so ist diese Vergütung nicht zu leisten, ebenso nicht, wenn die Auflösung des Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber, gestützt auf Art. 337 OR, aus wichtigen Gründen erfolgt.

8. Kurzabsenzen

Art. 38: Absenzzentschädigung

- 1 Für die folgenden Ereignisse hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Frei-Tage:
 - Hochzeit (eigene) 2 Tage
 - Geburt eines eigenen Kindes 1 Tag
 - Todesfall in der Familie (Ehefrau, Kinder, Geschwister, Eltern und Schwiegereltern)..... 2 Tage
 - Militärische Inspektion ½ Tag
 - Wohnungswechsel (Eigene)..... 1 Tag
 - Aushebung für die Schweizer Armee 1 Tag
- 2 Für diese Absenzen wird der volle Lohn ausbezahlt. Für den Inspektionshalbtag wird dem Arbeitnehmer der volle Lohn vergütet, sofern nachweisbar die Arbeit am übrigen Halbtag aufgenommen wird. Die Absenzzentschädigung bei Wohnungswechsel ist nur einmal innert zwei Jahren geschuldet.

9. Zulagen

Art. 39: Kinderzulage

Die Arbeitnehmer erhalten zum Lohn eine Kinderzulage gemäss den jeweils geltenden gesetzlichen Vorschriften. Anspruch auf die Kinderzulage haben auch jene Arbeitnehmer, deren Kinder im Ausland leben. Die Kinderzulage ist auch bei Krankheit, Unfall und schweizerischem Militär- und Zivildienst des/der ArbeitnehmersIn voll auszubezahlen. Die Kinderzulage wird Ende Monat durch den Arbeitgeber ausbezahlt.

Art. 40: Sicherstellung der Kinderzulagen

Zur Sicherstellung der Kinderzulagen haben sich die Firmen die diesem GAV unterstellt sind, der Familienausgleichskasse des Volkswirtschaftsbundes anzuschliessen. Deren Reglement bildet ein integrierender Bestandteil dieses GAV.

10. Lohn

Art. 41: Lohnerhöhung

Die effektiven Löhne werden ab 1. Januar 2005 generell und vertraglich:

Für Plattenleger:

	Pro Std.	Pro Monat
um	<u>Fr. 0.45</u>	<u>Fr. 75.60</u>

Für Hilfsarbeiter:

	Pro Std.	Pro Monat
um	<u>Fr. 0.35</u>	<u>Fr. 60.20</u>

erhöht.

Art. 42: Vertraglicher Mindestlohn

1 Der vertragliche Mindestlohn beträgt:

a) für gelernte, berufstätige Plattenleger	Pro Std.	Pro Monat
im 1. Jahr nach der Lehre	Fr. 26.55	Fr. 4'603.05
im 2. Jahr nach der Lehre	Fr. 29.05	Fr. 5'039.10
ab dem 3. Jahr nach der Lehre	Fr. 31.60	Fr. 5'475.10
b) für Hilfsarbeiter		
nach dem vollendeten 18. Altersjahr	Fr. 25.15	Fr. 4'361.35

Art. 43: Lehrlingsentschädigung

Die Lehrlingsentschädigungen betragen:

	Pro Monat
im 1. Lehrjahr	Fr. 640.--
im 2. Lehrjahr	Fr. 900.--
im 3. Lehrjahr	Fr. 1'170.—

Art. 44: Lohnzahlungen

- 1 Die Lohnzahlungen haben, unabhängig von der Zahl der effektiv geleisteten Stunden, auf folgender Berechnungsbasis zu erfolgen:
 - im Stundenlohn:8.00 Stunden pro Arbeitstag
 - im Monatslohn:173.33 Stunden pro Monat
- 2 Der laufende Saldo allfälliger Minusstunden respektive Mehrstunden wird im Rahmen der Stundenkontrolle ausgewiesen und spätestens per Ende des ersten Quartals des Folgejahres ausgeglichen. Minusstunden, welche sich ohne Verschulden des Arbeitnehmers Ende März des Folgejahres oder Ende des Arbeitsverhältnisses ergeben, verfallen zu Lasten des Arbeitgebers. Sie können nicht mit Ferien- oder Frei-Tagen verrechnet werden.

Art. 45: Lohnersatzleistungen

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

Art. 46: 13ter Monatslohn

- 1 Den im Stundenlohn beschäftigten ArbeitnehmernInnen werden Ende Jahr 8.3% des bezogenen Jahres-Bruttolohnes zusätzlich vergütet. (AHV-pflichtige Lohnsumme inkl. Ferien bzw. Ferienentschädigung)
- 2 Den im Wochen- oder Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmern wird Ende Jahr ein ganzer durchschnittlicher Monats-Bruttolohn zusätzlich ausbezahlt.
- 3 Hat ein Arbeitsverhältnis nicht ein volles Jahr gedauert, besteht ein pro rata Anspruch auf den 13. Monatslohn.
- 4 Auf dem 13. Monatslohn besteht kein Ferienanspruch.

Art. 47: Nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmer/Innen

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

Art. 48: Lohnanpassung

Allfällige Lohnanpassungen während der Vertragsdauer basieren auf der Wirtschaftslage, der Marktlage, der Arbeitsmarktlage, Veränderungen im Sozialbereich, der Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise (Stand Oktober 2000 = 106.7 Punkte) und ähnlicher Kriterien. Können sich die Sozialpartner über Lohnanpassungen nicht einigen, entscheidet das Vertragliche Schiedsgericht endgültig.

Art. 49: Verbot von Akkordlohn

Die Entlohnung im Vollakkord ist verboten.

Art. 50: Termin der Lohnauszahlung

Die Lohnzahlung kann vierzehntägig oder monatlich erfolgen.

Art. 51: Haftgeld

Von dem zwischen der Zahltagsabrechnung bis zur Lohnzahlung aufgelaufenen Lohnguthaben bildet der Lohn für zwei Arbeitstage das Haftgeld. Dieses dient als Sicherheit für Konventionalstrafen bei Austritt des Arbeitnehmers ohne Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist.

Art. 52: Lohnzession

Es ist dem Arbeitnehmer untersagt seine Lohnforderungen an Dritte abzutreten. Trotz dieser Vorschrift vorgenommenen Lohnzessionen werden durch den Arbeitgeber nicht anerkannt. Durch die Lohnzahlung an den Arbeitnehmer befreit sich der Arbeitgeber von einer Zahlungspflicht an Dritte, vorbehalten bleiben richterliche Entscheide und betriebsrechtliche Lohnpfändungen.

11. Sonderentschädigungen

Art. 53: Voraussetzungen

- 1 Bei geeigneten Arbeiten kann im gegenseitigen Einvernehmen eine Sonderentschädigung vereinbart werden. Diese und die zugrunde liegenden Bedingungen sind im voraus schriftlich festzulegen und der Paritätischen Kommission umgehend in Kopie zur Kenntnis zu bringen.
- 2 Es darf keinerlei Druck oder gar Zwang zur Annahme von Arbeit nach dem Sonderentschädigungs-Modus ausgeübt werden.
- 3 Zu Arbeiten mit Sonderentschädigung dürfen nur Arbeitnehmer beigezogen werden, welche schon mindestens drei Monate im Betrieb angestellt sind.

Art. 54: Grenzen der Sonderentschädigungen

- 1 Die Gesamtsumme der Sonderentschädigungen darf nicht höher sein als 20% der ordentlichen Jahres-Bruttolohnsumme.
- 2 Die Vergabe von mehr als 30% der Arbeiten auf der Basis von Sonderentschädigungen ist unzulässig.

Art. 55: Ausrichtung der Sonderentschädigungen

Die Sonderentschädigung ist stets zusätzlich zum ordentlichen Lohn auszurichten.

Art. 56: Abzüge bei Sonderentschädigungen

Auf Sonderentschädigungen sind nur die gesetzlich zwingend vorgeschriebenen Sozialleistungen (wie AHV, IV, SUVA, BVG u. dgl.) zu erbringen. Sie können jedoch insbesondere nicht für die Berechnung des Ferienlohnes und des 13. Monatslohnes einbezogen werden.

Art. 57: Sonderentschädigung und Lohnstandard

Für den Lohnstandard gemäss GAV sind stets nur die Zahlungen exklusiv Sonderentschädigungen massgebend. Dies gilt auch für zukünftige Reallohn- und Teuerungsanpassungen.

Art. 58: Buchführung über Sonderentschädigungen

Über die mit Sonderentschädigungen ausgeführten Arbeiten sind spezielle Aufzeichnungen zu führen und während fünf Jahren aufzubewahren, so dass die Einhaltung dieser Bestimmungen kontrolliert werden kann.

12. Zuschläge/Entschädigungen

Art. 59: Erschwerniszulagen

- 1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle nötigen Schutzmittel zur Vermeidung von Gesundheitsschäden zur Verfügung zu stellen.
- 2 Für die Ausführung folgender Arbeiten wird zum jeweiligen Stundenlohn ein Zuschlag von 10% entrichtet:
 - Verlegen und Ausfugen von Platten mit heissem Asphalt, Plattenarbeiten in Räumen mit Temperaturen über 45°C sowie in Räumen mit säuregeschwängelter oder die Atmungsorgane behindernder Luft.
 - Arbeiten, die eine aussergewöhnliche Verunreinigung mit sich bringen, und Arbeiten mit gesundheitsschädlichen Bindemitteln.

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

Art. 60: Lohnzuschläge

Folgende Lohnzuschläge werden bezahlt:

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

14. Spesenvergütung

Art. 64: Pauschalspesen

- 1 Innerhalb einer Wegdistanz von 30 Kilometern fahrbarer Strasse zwischen Geschäftsdomizil und Arbeitsort betragen die monatliche Spesenpauschalen:
 - für gelernte berufstätige PlattenlegerFr. 250.--
 - für HilfsarbeiterFr. 230.--
- 2 Für Arbeitnehmer, die ein Geschäftsfahrzeug zur Verfügung haben und damit den Weg zwischen Wohnort und Geschäftsdomizil zurücklegen können, betragen die monatlichen Spesenpauschalen:
 - für gelernte, berufstätige PlattenlegerFr. 200.--
 - für HilfsarbeiterFr. 180.--
 - für Chauffeure und LehrlingeFr. 150.--
- 3 Die Spesenpauschale ist nur für effektiv gearbeitete Tage geschuldet. Reisezeit gilt als Arbeitszeit, vom Geschäftsdomizil aus gerechnet.

Art. 65: Regelungen Ausserhalb

- 1 Wird ein Arbeitnehmer ausserhalb des in Art 64 festgelegten Gebietes beschäftigt, wird eine besondere Vereinbarung getroffen.
- 2 Schliesst die Entfernung des Arbeitsortes eine tägliche Rückkehr aus, so werden die effektiven Spesen für Unterkunft, Verpflegung (exkl. Getränke) und Fahrkarte vergütet. Reisezeit gilt als Arbeitszeit.
- 3 Jeder Arbeitnehmer ist berechtigt, auf Kosten des Arbeitgebers jedes dritte Wochenende nach Hause zu fahren. Reisezeit und Fahrkarte werden vergütet.
- 4 Für besondere Verhältnisse (Orte mit hohen Pensionspreisen, Kurorten usw.) bleiben besondere Vereinbarungen vorbehalten.

16. Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Verhinderung des/der ArbeitnehmersIn

a) Lohnfortzahlung bei Militär- und Zivildienst

Art. 66: Entschädigungsansprüche

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

Während der ganzen Rekrutenschule:

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

Während anderer obligatorischer Militär- oder Zivildienstleistungen:

- für 4 Wochen bei allen Dienstpflichtigen 100%

ab 5. bis 17. Woche

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

Die Leistungen der Erwerbsersatzordnung (E0) fallen dem Arbeitgeber zu.

Art. 67: Einschränkung des Entschädigungsanspruchs

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

Art. 68: Berechnung und Auszahlung

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

b) Lohnfortzahlung bei Krankheit

Art. 69: Kollektive Krankentaggeldversicherung

Der Arbeitgeber schliesst eine kollektive Krankentaggeldversicherung für seine Arbeitnehmer ab.

Art. 70: Versicherungsbedingungen

- 1 Die Versicherungsbedingungen müssen sich an folgende Normen halten:
 - Versicherungsbeginn am Tage der Anstellung, bei der ersten Arbeitsaufnahme
 - Ausrichtung eines Krankentaggeldes von 80% vom 3. bis zum 30. Krankheitstag und ab dem 31. Krankheitstag 90%, berechnet auf dem Bruttolohn. Für den ersten und den zweiten Krankheitstag besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung.
 - Bezugsberechtigung während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen nach den Bestimmungen des KVG
 - Möglichkeiten für den Arbeitnehmer, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung, die Versicherung als Einzelversicherter weiterführen zu können.
- 2 Unter Bruttolohn ist der entgangene Lohn inklusive der Ferienentschädigung gemäss Art. 28 und inklusive 8.3% 13. Monatslohn, aber exklusive Kinderzulagen, zu verstehen.
- 3 Die Auszahlung des Krankentaggeldes erfolgt durch den Arbeitgeber und fällt mit der Zahltagsperiode zusammen.

Art. 71: Prämien kollektive Krankentaggeldversicherung

Die Prämie der kollektiven Krankentaggeldversicherung wird unabhängig vom Versicherungsaufschub zur Hälfte vom Arbeitnehmer übernommen, wobei der Prämienanteil des Arbeitnehmers höchstens 1.5% betragen darf, berechnet auf einen Aufschub von zwei Tagen. Der Prämienanteil des Arbeitnehmers wird vom Lohn in Abzug gebracht.

c) Lohnfortzahlung bei Unfall

Art. 72: Leistungen bei Unfall

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

Art. 73: Unfall-Taggeld-Zusatzversicherung

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

Art. 74: Prämien

Die Prämie für die Unfallversicherung wird wie folgt aufgeteilt:

- Anteil Betriebsunfall geht zu Lasten des Arbeitgebers;
- Anteil Nichtbetriebsunfall geht zu Lasten des/der ArbeitnehmersIn.

d) Lohnfortzahlung im Todesfall

Art. 75: Anspruch

Wird das Arbeitsverhältnis durch Tod eines/einer ArbeitnehmersIn aufgelöst und hinterlässt der Arbeitnehmer den/die EhegattenIn oder minderjährige Kinder oder - bei Fehlen dieser Erben - andere Personen, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, so richtet der Arbeitgeber den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, aus.

Art. 76: Verhältnis zur Lohnfortzahlungspflicht des OR

Mit diesen Zahlungen sind alle Verpflichtungen des Arbeitgebers gemäss Art. 338 OR abgegolten.

16. Unterakkord

Art. 77: Akkord/Unter-Akkord Verbot

- 1 Es ist sämtlichen Firmen im Plattenlegergewerbe verboten, Arbeiten im Unter-Akkord zu vergeben, zu übernehmen oder auszuführen. Unteraufträge unter Firmen, die diesem GAV unterstehen sind zulässig; ferner ausnahmsweise Unteraufträge an Firmen mit Sitz in den Kantonen Aargau, Solothurn und Jura sowie der Berner Amtsbezirk Moutier, welche sich auf Gesamtarbeitsverträge für das Plattenlegergewerbe dieser Gebiete oder, sofern kein regionaler Gesamtarbeitsvertrag vorliegt, auf den schweizerischen Gesamtarbeitsvertrag für das Plattenlegergewerbe verpflichtet haben. Jeder Unterauftrag an eine nicht auf den GAV für das Plattenlegergewerbe der Kantone Basel-Stadt und Basel-Land verpflichtete Firma ist umgehend an die Paritätische Kommission zu melden. Ausserdem werden auch Mitglieder des Schweiz. Plattenverbandes für Unteraufträge zugelassen, unabhängig von deren Firmensitz, wenn sie dem GAV des Firmensitzes bzw. des Filialsitzes unterstellt sind.
- 2 Vorbehalten bleiben die öffentlich-rechtlichen Submissionsbestimmungen.

17. Temporärpersonal

Art. 78: Grundsatz

Der Einsatz von Temporärpersonal darf nicht zu einer Umgehung des GAV führen.

Art. 79: Umgehung des GAV

Als Umgehung gelten insbesondere:

- Der Einsatz eines Temporären während längerer Dauer (max. 3 Monate zulässig);
- Aufwand für Temporärpersonal von mehr als 10% der Lohnsumme des eigenen Personals;
- Ein Vergütungssatz an das Temporärbüro von weniger als 150% der geltenden Mindestlohnansätze. (Art. 46 GAV)

Art. 80: Ausnahmen in Bezug auf die Maximaldauer

Auf schriftliches Gesuch kann die Paritätische Kommission in begründeten Ausnahmefällen die Überschreitung obiger Ansätze (Maximaldauer und Prozentansätze der Bruttolohnsumme) bewilligen.

18. Schwarzarbeit

Art. 81: Verbot von Schwarzarbeit

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

Art. 82: Sanktionen bei Schwarzarbeit

- 1 Die Paritätische Kommission ist berechtigt, im Falle festgestellter Schwarzarbeit eine Konventionalstrafe auszusprechen; die Höhe der Konventionalstrafe richtet sich dabei nach dem Umfang des Vergehens.
- 2 Arbeitgeber, welche Schwarzarbeit tolerieren und Plattenmaterial liefern, machen sich ebenfalls einer Vertragsverletzung schuldig und können in Form einer Konventionalstrafe gebüsst werden.

Art. 83: Meldung an die Paritätische Kommission

- 1 Schwarzarbeit ist der Paritätischen Kommission zu melden.
- 2 Die Meldung hat schriftlich mit konkreten Angaben zu erfolgen. Auf Meldungen, die keine konkreten Anhaltspunkte enthalten, wird nicht eingetreten.

19. Berufsarbeit anderer Branchen

Art. 84: Zugelassene Tätigkeiten

- 1 Berufsarbeiter aus verwandten Berufen (Maurer, Hafner, Kaminbauer usw.) haben eine Ergänzungslehre zu absolvieren, um Platten legen zu dürfen.
- 2 Hilfsarbeiter dürfen nicht zum Plattenlegen eingesetzt werden.

20. Werkzeug

Art. 85: Vom Arbeitgeber zu stellendes Werkzeug

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

Art. 86: Verschluss des Werkzeugs

- 1 Der Arbeitnehmer ist für das ihm anvertraute Werkzeug und Material, welches üblicherweise auf dem Arbeitsplatz verbleibt, verantwortlich. Der Arbeitgeber ist dafür besorgt, dass ein abschliessbares Behältnis oder ein verschliessbarer Raum zur Verfügung steht.
- 3 Bei auswärtigen Arbeiten hat sich der Arbeitnehmer auf Verlangen des Arbeitgebers der Rücksendung des Retourmaterials anzunehmen.

21. Instruktion und Sorgfaltspflicht

Art. 87: Instruktion des Arbeitnehmers

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

Art. 88: Sorgfaltspflicht des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer haftet dem Arbeitgeber gegenüber für fachgemässe Ausführung, insofern die Vorarbeiten fachgemäss ausgeführt worden sind.

III. Teil Anwendungsbestimmungen

22. Friedenspflicht

Art. 89: Friedenspflicht

- 1 Die Parteien vereinbaren hiermit und garantieren sich insbesondere, dass ihre Mitglieder gegen die Mitglieder der anderen Partei alle kollektiven Störungen des Arbeitsverhältnisses unterlassen werden. Als solche Störungen gelten namentlich kollektive Arbeitsniederlegungen, kollektive Kündigung in Verbindung mit der Sperre, Verrufserklärung, schwarze Listen, Boykott, kollektive Weigerung der Ausführung von ins Fach schlagenden Arbeiten ohne Arbeitsniederlegung.
- 2 Jede Vertragspartei verpflichtet sich, Störungen selbst in keiner Weise anzuregen und in keiner Form zu unterstützen, vielmehr alle tunlichen Vorkehrungen zu treffen, damit diese unterbleiben. Tritt eine solche Störung trotzdem ein und wird sie nicht auf Verlangen der Gegenpartei sofort behoben, so soll diejenige Vertragspartei, die sich geschädigt fühlt, der Gegenpartei eine angemessene Frist zur Behebung der Störung setzen. Innert dieser Frist soll die Paritätische Kommission versuchen, die Störung zu beseitigen.

23. Vollzug des GAV

Art. 90: Gemeinsamer Anspruch auf Vertragseinhaltung

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

Art. 91: Kontrollen

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

- 2 Bei allen Firmen sind in Abständen Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages durch das von der Paritätischen Kommission zu bezeichnende Kontrollorgan durchzuführen. Die Paritätische Kommission hat das Recht, für die Durchführung der Kontrolle verbindliche Weisungen aufzustellen.
- 3 Dem von der Paritätischen Kommission beauftragten Kontrollorgan sind alle erforderlichen Unterlagen in vollem Umfang vorzulegen.
- 4 Den kontrollierten Firmen werden die Kontrollkosten nur bei festgestellten GAV-Verletzungen auferlegt. Die Höhe der Kontrollkosten sind abhängig vom Verschulden und vom Zeit- und Arbeitsaufwand des Kontrollorgans und werden von der Paritätischen Kommission festgelegt.
- 5 Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden von der Paritätischen Kommission zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert.

Art. 92: Vollzugskostenbeiträge

- 1 Die unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlen einen Vollzugskostenbeitrag.
 - a) Beiträge der Arbeitnehmer
Alle unterstellten Arbeitnehmer entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von 0.7% des Bruttolohnes. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmers und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.
 - b) Beiträge der Arbeitgeber
Alle unterstellten Arbeitgeber entrichten für die unterstellten Arbeitnehmer ihrerseits einen Vollzugskostenbeitrag von 0.5% der prämiienpflichtigen SUVA Lohnsumme des Vorjahres plus zusätzlich einen Grundbeitrag von CHF 100.-- pro Kalenderjahr.
- 2 Der Vollzugskostenbeitrag wird erhoben zur Deckung der Kosten für den Vollzug des GAV sowie zur Förderung und Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung, der Arbeitssicherheit und für den Gesundheitsschutz.
- 3 Ein allfälliger Überschuss dieser Beiträge darf, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit dieses GAV, nur für die Aus- und Weiterbildungsinstitutionen der vertragsschliessenden Parteien sowie für soziale Zwecke der unterstellten Beteiligten verwendet werden.

24. Vollzugsorgane

Art. 93: Paritätische Kommission

- 1 Es besteht eine Paritätische Kommission mit folgenden Aufgaben und Kompetenzen:
 - a) die Auslegung des Gesamtarbeitsvertrages
 - b) die Schlichtung von Kollektivstreitigkeiten
 - c) die Ahndung von Einzelverstößen gegen den Gesamtarbeitsvertrag
 - d) Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen des GAV
- 2 Gegen Entscheide der Paritätischen Kommission kann die betroffene Partei innert zehn Tagen Rekurs an das Vertragliche Schiedsgericht ergreifen. Kann die Paritätische Kommission infolge Fehlens der Zweidrittelmehrheit keinen Beschluss fassen, so kann sie bzw. die betroffene Partei binnen zehn Tagen seit Feststellung bzw. Mitteilung dieser Tatsache das Vertragliche Schiedsgericht anrufen.
- 3 Die Paritätische Kommission ist berechtigt, Konventionalstrafen im Namen der Vertragsparteien geltend zu machen. Diese sind der Paritätischen Kommission zu überweisen und dürfen nur für den Vollzugs des GAV sowie zur Förderung und Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung, der Arbeitssicherheit und für den Gesundheitsschutz verwendet werden.

Art. 94: Vertragliches Schiedsgericht

- 1 Die Vertragsparteien bestellen für Basel-Stadt sowie für Baselland je ein Vertragliches Schiedsgericht, bestehend aus dem Einigungsamt des betreffenden Kantons, jeweils ergänzt durch je einen sachverständigen Parteivertreter.
- 2 Das Vertragliche Schiedsgericht hat folgende Kompetenzen:
 - a) Beurteilung von Rekursen gegenüber Entscheiden der Paritätischen Kommission;
 - b) Beurteilung von Streitfällen, welche von der Paritätischen Kommission infolge Fehlens der Zweidrittelmehrheit nicht entschieden werden konnten;
 - c) Entscheid und Ahndung von Kollektivstreitigkeiten.
- 3 Das Vertragliche Schiedsgericht entscheidet je nach dem Verschulden über die Kosten des Verfahrens.

Art. 95: Entscheidungsbefugnis der Paritätische Kommission und des vertraglichen Schiedsgerichts

- 1 Die Entscheidungen der Paritätischen Kommission bzw. des Vertraglichen Schiedsgerichtes sind endgültig und verbindlich.
- 2 Die Paritätische Kommission und das Schiedsgericht sind sowohl für den Hauptvertrag wie für alle Nebenverträge zuständig.

Die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte, insbesondere des Gewerblichen Schiedsgerichtes für zivile- und arbeitsvertragliche Streitigkeiten, bleibt vorbehalten.

25. Sanktionen bei Verletzungen des GAV

Art. 96: Verstösse der Vertragsparteien

Bei kollektiven Verletzungen des Arbeitsverhältnisses verfällt die fehlbare Vertragspartei in eine Konventionalstrafe, die im Einzelfalle jedoch den Betrag der hinterlegten Kautions nicht übersteigen soll.

Die fehlbare Partei ist ausserdem verpflichtet, für den durch die Vertragsverletzungen entstandenen Schaden Ersatz zu leisten. Bei der Festsetzung der Konventionalstrafe ist in erster Linie die volkswirtschaftliche Auswirkung der Vertragsverletzung zu berücksichtigen.

Art. 97: Verstösse einzelner Arbeitgeber

- 1 Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden vom Kontrollorgan zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Sie können ausserdem zu einer Konventionalstrafe belangt werden. Diese liegt maximal in der Höhe der festgestellten Nachzahlung.
- 2 Ferner kann den arbeitvergebenden staatlichen Behörden die Sperre der Firma für staatliche und staatlich subventionierte Arbeiten sowie die Sperre für die Beschäftigung von bewilligungspflichtigen ausländischen Arbeitskräften beantragt werden
- 3 Die Paritätische Kommission ist berechtigt, im Namen der Vertragsparteien Konventionalstrafen geltend zu machen. Diese sind nach Zahlungseingang vom Kontrollorgan der Paritätischen Kommission zu überweisen. Sie sind zweckgebunden für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.
- 4 Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten.

Art. 98: Verstösse einzelner Arbeitnehmer

- 1 Arbeitnehmer, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, können zu einer Konventionalstrafe von maximal CHF 5'000.-- belangt werden.
- 2 Arbeitnehmer, welche durch ausdrücklichen oder stillschweigenden Verzicht auf die ihnen zustehenden Leistungen Verstösse gegen den Gesamtarbeitsvertrag mitverschuldet haben, gelten zusätzlich als zu einer Konventionalstrafe in der Höhe der vorenthaltenen geldwerten Leistungen, zu deren Nachzahlungen der Arbeitgeber verpflichtet worden ist, verurteilt.
- 3 Die Paritätische Kommission ist berechtigt, im Namen der Vertragsparteien Konventionalstrafen geltend zu machen. Diese sind nach Zahlungseingang vom Kontrollorgan der Paritätischen Kommission zu überweisen. Sie sind zweckgebunden für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.

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

26. Kautionen

Art. 99: Kautionen der Vertragsparteien

Die Vertragsparteien hinterlegen folgende Kaution bei der Basler Kantonalbank:

Verband der Plattenlegerfirmen beider Basel Fr. 5'000.--
Gewerkschaft Bau und Industrie,
Gruppe Plattenleger beider Basel Fr. 5'000.—

Art. 100: Kautionen der Firmen im Nebenvertrag

- 1 Firmen, welche keinem der vertragsschliessenden Verbände angehören und sich durch einen Nebenvertrag auf die Bestimmungen dieses Hauptvertrages verpflichten, haben eine Kautionssumme von mindestens Fr. 2'000.-- bei der Basler Kantonalbank zu hinterlegen. Diese Kautionssumme steigt je nach dem Umfang des Betriebes bei jährlichem Durchschnitt der prämienpflichtigen Suva-Lohnsumme (berechnet auf die letzten zwei Jahresperioden) von:
Fr. 50 000.-- bis Fr. 100 000.-- Lohnsumme auf Fr. 3'000.--
Fr. 100 001.-- bis Fr. 200 000.-- Lohnsumme auf Fr. 4'000.--
Fr. 200 001.-- bis Fr. 400 000.-- Lohnsumme auf Fr. 5'000.--
Fr. 400 001.-- bis Fr. 600 000.-- Lohnsumme auf Fr. 6'000.--
über Fr. 600 000.-- Lohnsumme auf Fr. 7'000.--
- 2 Als Nachweis sind der Paritätischen Kommission die endgültigen Prämienabrechnungen der SUVA vorzulegen. Bei entsprechenden Veränderungen in den Lohnsummen werden die Kautionsbeiträge vom Einigungsamt jeweils für eine zweijährige Periode neu festgesetzt. Erst mit der Hinterlegung der entsprechenden Kaution und mit der Veröffentlichung der Firma im Kantonsblatt treten die Nebenverträge in Kraft.

Art. 101: Gemeinsame Bestimmungen

- 1 Sämtliche Kautionen müssen in bar, Bankgarantien oder in mündelsicheren Wertpapieren gestellt werden.
- 2 Die Kautionen dienen als Sicherheit für die Einhaltung des Vertrages. Sie dürfen nur aufgrund eines rechtskräftigen Entscheides des Vertraglichen Schiedsgerichtes, der Paritätischen Kommission oder mit Zustimmung sämtlicher Vertragsparteien freigegeben werden.

27. Vertragsfähigkeit

Art. 102: Vertragsfähigkeit

- 1 Als vertragsfähig gelten Firmen, deren Leiter ausgewiesene Fachleute sind, die solvent sind und die sich über ihre soziale Einstellung und Betriebsführung ausgewiesen haben. Zur Berufstüchtigkeit gehört die Ablegung der Meisterprüfung oder der Nachweis einer mit Erfolg abgeschlossenen Berufslehre und einer mindestens fünfjährigen Berufstüchtigkeit. Der Berufslehre gleichgestellt ist eine mindestens gleichwertige technische Ausbildung mit Abschlussprüfung. Firmen, deren Leiter diese Voraussetzungen nicht erfüllen, haben einen in dieser Hinsicht ausgewiesenen Fachmann im Monatslohn zu beschäftigen. Als weitere Voraussetzung für die Vertragsfähigkeit gilt der erfolgte oder nachweislich beantragte Eintrag der gesuchstellenden Firma ins Handelsregister.
- 2 Über das Vorhandensein dieser Voraussetzungen entscheidet im Fall, dass sich die Vertragsparteien nicht einigen können, die Paritätische Kommission bzw. das Vertragliche Schiedsgericht.

28. Schlussbestimmungen

Art. 103: Vertragsdauer

- 1 Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. Juli 2004 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2005.
- 2 Artikel 103.1 wird aufgehoben sobald der gesamtschweizerische GAV VSPL in Kraft gesetzt wird. Mit der Inkraftsetzung des gesamtschweizerischen GAV VSPL wird ein Beitritt zum gesamtschweizerischen GAV VSPL unter Wahrung des Besitzstandes beider Parteien vollzogen. Allfällige materielle Unterschiede, werden in separaten Ergänzungsbestimmungen festgehalten.

Art. 104: Kündigung des GAV

Sofern er nicht drei Monate vor Ablauf von einer der beteiligten Parteien mit eingeschriebenem Brief gekündigt wird, gilt er jeweils ein weiteres Jahr als verlängert. Spätestens sechs Wochen nach erfolgter Kündigung hat die kündigende Partei ihre Abänderungsvorschläge für eine allfällige Vertragserneuerung einzureichen.

Art. 105: Vertragsverpflichtung der Firmen im Nebenvertrag

- 1 Verbands- sowie Nebenvertragsfirmen sind für die volle Vertragsdauer auf den Gesamtarbeitsvertrag verpflichtet. Die Paritätische Kommission kann bei Vorliegen wichtiger Gründe Ausnahmen bewilligen.
- 2 Bei der Vertragserneuerung gilt der erneuerte Vertrag auch für die bis anhin auf den Nebenvertrag verpflichteten Firmen, sofern sie nicht innert Monatsfrist seit der Zustellung des erneuerten Vertrages der Paritätischen Kommission schriftlich zur Kenntnis bringen, dass sie die Geltung des erneuerten Vertrages für ihre Firma ablehnen.

Unterschriften

Basel, den 1. Juli 2004

VERBAND DER PATTENLEGERFIRMEN BEIDER BASEL

R. Egloff

P. Grieder

R. Ott

GEWERKSCHAFT BAU & INDUSTRIE, GRUPPE PLATTENLEGEGER BEIDER BASEL

A. Ziltener

A. Steffen

V. Della Picca

GEWERKSCHAFT BAU & INDUSTRIE, ZENTRALESEKRETARIAT

A. Germann

F. Cahannes