

**Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung von Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für das Dach- und Wandgewerbe im Kanton Baselland vom 1. Januar 2019**

(Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen)

Die vertragsschliessenden Verbände, nämlich der Verband Dach und Wand Baselland, VDWB und die Gewerkschaft Unia, haben beim Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft um Allgemeinverbindlicherklärung folgender Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für das Dach- und Wandgewerbe im Kanton Baselland vom 1. Januar 2019 ersucht:

**Art. 3 Friedenspflicht (...)**

3.1 Für die einzelnen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden gilt die uneingeschränkte Friedenspflicht. (...)

(...)

**Art. 4 Gemeinsame Durchführung**

4.1 Den GAV-Vertragsparteien steht gegenüber den beteiligten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss Art. 357b OR (Verbandsklagerecht) zu. Sie werden bei der Geltendmachung durch die Paritätische Kommission (PK) und die von ihr bestellten Organe vertreten.

**Art. 7 Ausgleichskasse (Sozialausgleichsleistungen)**

7.1 Für die Abwicklung des in Art. 30, 34, (...) 52 und 56 GAV vorgeschriebenen Lastenausgleichs und die Entrichtung der in Art. 20 geregelten Vollzugskostenbeiträge wird für alle Arbeitgebenden verbindlich die Unterstellung unter die Familienausgleichskasse GEFAK, Altmarktstrasse 96, 4410 Liestal (nachstehend Ausgleichskasse genannt) vorgeschrieben.

(...)

7.4 Für die von den beteiligten Arbeitgebenden an die Ausgleichskasse zu leistenden Beiträge steht der Gesamtheit der vertragsschliessenden Verbände gemäss Art. 357b OR Abs. 1 lit. b der Anspruch auf Leistung an die Ausgleichskasse direkt zu. Die vertragsschliessenden Verbände ermächtigen und beauftragen die Ausgleichskasse mit der rechtlichen Geltendmachung dieser Ansprüche. (...)

7.5 (...) Die Ausgleichskasse ist nur zur Ausrichtung von Leistungen verpflichtet im Rahmen der bereits an sie entrichteten Arbeitgebendenbeiträge.

7.6.1 Für den Lastenausgleich gemäss Art. 30, 33, 34, 52 und 56 GAV haben die Arbeitgebenden einen Beitrag in der Höhe von 0,7 Prozent der AHV-pflichtigen Gesamtlohnsumme zu entrichten. Dieser Lastenausgleichssatz ist für alle Arbeitgebenden verbindlich, ungeachtet der Altersstruktur, Entlohnungsart und Militär-/Zivil-/Zivilschutz-Dienstleistungspflicht ihrer Belegschaft. Für die Beitragsberechnung gelten angebrochene Monate als volle Monate.

7.6.2 Die Geltendmachung von Leistungen an den Arbeitgebenden aus dem Lastenausgleich gemäss Art. 7.6.1 GAV erfolgt auf Antrag in der Regel im

Verrechnungsmodus mit den zu leistenden Beiträgen gemäss Art. 7.7.1 GAV mittels von der Ausgleichskasse dafür zur Verfügung gestellten Deklarationsformularen.

7.6.3 Dauert die Unterstellung des Arbeitgebenden unter den GAV weniger als ein Jahr, so besteht für jeden Beitragsmonat (angebrochene Monate gelten als volle Monate) gemäss Art. 7.6.1 GAV Anspruch auf ein Zwölftel der Leistungen gemäss Art. 7.6.2 GAV.

7.7.1 Zwecks Erhebung der Beiträge gemäss Art. 7.6.1 GAV und Art. 20 GAV (...) hat jeder Arbeitgebende der Ausgleichskasse eine Liste aller im abgelaufenen Jahr dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden einzureichen mit Angabe von Name, Vorname, Geburtsdatum, Funktion, Wohnort und Brutto-Lohnsumme. Ist der Arbeitnehmende im abgelaufenen Jahr erst während des Jahres eingetreten oder vor Ablauf des Jahres ausgetreten, so ist zusätzlich das Eintritts- bzw. Austrittsdatum anzugeben. Auf Verlangen hat der Arbeitgebende der Ausgleichskasse die endgültige Prämienabrechnung der AHV auszuhändigen.

7.7.2 Werden innert Frist die für die Abrechnung erforderlichen Angaben gemäss Art. 7.7.1 GAV nicht gemacht, setzt die Ausgleichskasse die geschuldeten Beiträge fest. Die Ausgleichskasse ist berechtigt, ihren Entscheid auf Grund einer Prüfung der Verhältnisse an Ort und Stelle zu treffen. Soweit eine genaue Festsetzung der geschuldeten Beiträge aufgrund der vorhandenen Unterlagen nicht möglich ist, hat sie die Ausgleichskasse nach pflichtgemäßem Ermessen vorzunehmen. Die Kosten können den Säumigen auferlegt werden.

7.7.3 Die für die Erhebung der Beiträge gemäss Art. 7.6.1 GAV und Art. 20 GAV sowie für die Berechnung der Leistungen gemäss Art. 7.6.2 GAV massgebende Lohnsumme wird bei ausländischen Entsendebetrieben wie folgt berechnet: Summe der jeweiligen Mindestlöhne, welche den entsandten Arbeitnehmenden aufgrund ihrer jeweiligen Funktion geschuldet sind. (...)

(...)

#### **Art. 14 Paritätische Kommission (PK)**

(...)

14.3 Die PK hat insbesondere folgende Aufgaben und Kompetenzen:

- a) die Auslegung des GAV und seiner Zusatzvereinbarungen und Ergänzungsbestimmungen;
- b) den Erlass aller für den Vollzug des GAV notwendigen Reglemente und Massnahmen, (...);
- c) den Entscheid über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebenden und die Übermittlung des Entscheides an die Ausgleichskasse gemäss Art. 1 Abs. 1.2 Anhang 1 Protokollvereinbarung;
- d) die Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen des GAV;
- e) die Anordnung und Durchführung von Kontrollen über die Vertragseinhaltung (Lohnbuch-, Baustellenkontrollen, etc.);
- f) die Beurteilung und Ahndung von Einzelverstössen, Ausfällung und Inkasso von Konventionalstrafen sowie die Überwälzung angefallener Kontroll- und Verfahrenskosten;

(...)

j) die Verwaltung und Verwendung der Vollzugskostenbeiträge;

(...)

n) die Übertragung der Durchführung einzelner Aufgaben an geeignete Dritte.

(...)

**Art. 16 Vertragseinhaltung (Kontrollen)**

16.1 Die Kontrolleure des beauftragten Kontrollorgans sind befugt, Betriebe bzw. Betriebsteile zu betreten, die unter den Geltungsbereich des GAV fallen. Der Arbeitgebende ist verpflichtet, ihnen Zutritt zum Betrieb bzw. zur Baustelle zu gewähren und sich gegenüber den Kontrolleuren auf erste Aufforderung hin auszuweisen.

16.2 Damit die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages kontrolliert werden kann, sind über alle lohnrelevanten Bestimmungen Aufzeichnungen (Arbeitszeitkontrolle, Lohnabrechnungen, Lohnauszahlungsbelege) zu führen. Die zu kontrollierenden Arbeitgebenden haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen auf erste Aufforderung hin innert 15 Tagen vollumfänglich vorzulegen und in geeigneter Form auszuhändigen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen, Arbeitsrapporte, Buchhaltung usw.

(...)

16.4 Ergeben die Kontrollen, dass die gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtungen verletzt worden sind, so werden die Kontroll- und Verfahrenskosten dem fehlbaren Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden vollumfänglich auferlegt.

16.5 Die Kontrollkosten richten sich nach den üblichen Honoraransätzen für Buchprüfungs- und Revisionsleistungen. Kosten, die daraus entstehen, weil die ordnungsgemässe und insbesondere die termingerechte Durchführung der Kontrolle vereitelt wird, werden in jedem Falle vollumfänglich in Rechnung gestellt.

16.6 Die Einzahlungen sind, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Bankkonto des Kontrollorgans zu leisten.

**Art. 17 Verstösse der Arbeitgebenden / Konventionalstrafen**

17.1 Arbeitgebende, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden vom Kontrollorgan zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert.

(...)

17.2 Die PK kann Arbeitgebende und Arbeitnehmende, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen.

a. Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgebende und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des GAV abgehalten werden.

b. Sodann bemisst sich deren Höhe insbesondere nach folgenden Kriterien:

1. Prozentuale Höhe der von Arbeitgebenden ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen, ungeachtet allfälliger in der Zwischenzeit erfolgten Nachzahlungen wie Lohn, Jahresendzulage, Spesen etc. an die Arbeitnehmenden;

2. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes;
3. Einmalige oder mehrmalige Verletzungen der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
4. Schwere der Verletzungen der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
5. Grösse des Betriebes;
6. Umstand, ob Arbeitnehmende ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgebenden von sich aus geltend gemacht haben.

c. Bei Verletzung des Schwarzarbeitsverbotes gemäss Art. 23 GAV gelten pro Arbeitsstelle für den Arbeitgebenden bzw. Arbeitnehmenden eine maximale Konventionalstrafe von CHF 100'000.00 bzw. CHF 25'000.00. In besonders gravierenden Fällen kann von diesen Ansätzen nach oben abgewichen werden.

d. Bei Vorliegen besonderer rechtfertigender Umstände kann von einer Konventionalstrafe abgesehen werden, und die PK kann dem Fehlbaren einen Verweis erteilen.

17.3 Die Einzahlungen sind, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Bankkonto des Kontrollorganes zu leisten.

17.4 Die PK hat die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges zu verwenden.  
(...)

#### **Art. 20 Vollzugskostenbeiträge**

20.1 Zur Deckung der Kosten im Vollzug dieses Vertrages und zur Erfüllung der weiteren Aufgaben des Parifonds wird von allen diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden ein Beitrag erhoben. Der Beitrag darf ausschliesslich für folgende Aufgaben und den Ausgleich folgender Leistungen verwendet werden:

- Vollzug und die Durchsetzung des GAV;
- Förderung der beruflichen Weiterbildung und der Arbeitssicherheit sowie des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz;
- Bezahlung von überbetrieblichen Kursen für Lernende im Dach- und Wandgewerbe;
- Entrichtung von Beiträgen an Arbeitnehmende zur Milderung einer nicht selbst verschuldeten Notlage.

20.2.1 Der Beitrag für die Arbeitgebenden beträgt 0,7 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme (Berechnung der Lohnsumme für ausländische Entsendebetriebe siehe Art. 7.7.3 GAV) der diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmenden.

(...)

20.3.1 Der Beitrag für die Arbeitnehmenden beträgt 0,7 Prozent des AHV-pflichtigen Lohnes (Berechnung der Lohnsumme für ausländische Entsendebetriebe siehe Art. 7.7.3 GAV). Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und ist in der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.

20.3.2 Die Lernenden im Dach- und Wandgewerbe entrichten einen Beitrag von CHF 5.00 pro Monat.

20.3.3 Die Erhebung und das Inkasso aller vorstehend geregelten Beiträge erfolgt gemäss Art. 7.7.1 GAV durch die Ausgleichskasse.

20.3.4 Der Arbeitgebende haftet gegenüber der Ausgleichskasse (Art. 7 GAV) für die ordnungsgemässe Einzahlung der Beiträge, ungeachtet der Art und Weise, wie die Beiträge von den Arbeitnehmenden erhoben werden. Für nicht oder nicht richtig abgezogene und/oder abgerechnete Vollzugskostenbeiträge haftet der Arbeitgebende.

(...)

20.7 Ein allfälliger Überschuss dieser Vollzugskostenbeiträge darf, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung dieses GAV, nur für die Weiterbildung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie für soziale Zwecke der diesem GAV unterstellten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden verwendet werden.

**Art. 21 Pflichten des Arbeitgebenden**

(...)

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

21.3 Der Arbeitgebende trifft alle nötigen Massnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmenden.

21.4 Der Arbeitgebende gestaltet den Arbeitsablauf zweckmässig, um Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung des Arbeitnehmenden zu verhindern.

21.5 Arbeitgebende und Arbeitnehmende wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zusammen. Der Arbeitgebende informiert den Arbeitnehmenden über die Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.

(...)

21.7 Der Arbeitgebende händigt dem Arbeitnehmenden rechtzeitig aus:

- a) das erforderliche Material;
- b) die notwendigen Arbeitsunterlagen;
- c) das geeignete und sich in gutem Zustand befindende Werkzeug. Dieses Werkzeug muss abgeschlossen gelagert werden können. Darüber wird ein Inventar aufgenommen und von beiden Parteien unterzeichnet. Der Arbeitnehmende ist für fehlendes Material haftbar.

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

(...)

**Art. 22 Pflichten des Arbeitnehmenden**

22.1 Der Arbeitnehmende führt die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig aus. Er wahrt in guten Treuen die berechtigten Interessen seines Arbeitgebenden; er vermeidet ausserbetriebliche Aktivitäten, welche seine Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen.

22.2 Der Arbeitnehmende bedient und unterhält Maschinen, Arbeitsgeräte, Werkzeuge, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge fachgerecht. Das ihm zur Verfügung gestellte Material behandelt er sorgfältig. Er geht damit sparsam um.

22.3 Hat der Arbeitnehmende Maschinen, Werkzeuge und Fahrzeuge zu bedienen, über die er noch nicht instruiert worden ist, so bemüht er sich von sich aus um eine Instruktion.

22.4 Allfällige Schäden und besondere Vorkommnisse meldet der Arbeitnehmende unverzüglich seinem Arbeitgebenden.

22.5 Der Arbeitnehmende unterstützt den Arbeitgebenden in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung. Er wendet die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen gemäss Instruktionen richtig an.

(...)

22.7 Nach Beendigung einer Arbeit oder des Arbeitsverhältnisses gibt der Arbeitnehmende dem Arbeitgebenden die Arbeitsunterlagen sofort zurück.

(...)

22.9 Der Arbeitnehmende befolgt die Anweisungen seines Arbeitgebenden über die Ausführung der Arbeit in guten Treuen. Insbesondere:

a) erstellt der Arbeitnehmende die vorgeschriebenen Arbeitsrapporte sorgfältig und liefert sie pünktlich ab;

b) benimmt sich der Arbeitnehmende gegenüber jedermann korrekt, mit dem er in Ausübung seines Berufes in Kontakt tritt. Der Arbeitnehmende unterlässt jede Handlung, die den Arbeitgebenden schädigen oder Anlass zu Reklamationen geben könnte;

c) unterlässt der Arbeitnehmende das Rauchen während der Arbeitszeit auf Verlangen des Arbeitgebenden;

d) benachrichtigt der Arbeitnehmende den Arbeitgebenden oder dessen Stellvertreter unverzüglich bei Arbeitsverhinderung;

e) schenkt der Arbeitnehmende der Ausbildung der ihm anvertrauten Lernenden besondere Aufmerksamkeit.

(...)

### **Art. 23 Verbot und Bekämpfung von Schwarzarbeit**

23.1 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmende – entgeltlich oder unentgeltlich – keine Berufsarbeit für Dritte leisten; auch nicht während der Freizeit oder in den Ferien. Das Verbot gilt für jede Berufsarbeit, die für Dritte ausgeführt wird.

(...)

23.3 Es ist den Arbeitgebenden untersagt, Schwarzarbeit ausführen zu lassen, zu tolerieren, zu begünstigen oder das Material hierzu zu liefern. Dieses Verbot gilt auch, wenn die Arbeitgebenden als Auftraggebende auftreten.

23.4.1 Es ist den Arbeitgebenden untersagt, Arbeiten im Rahmen der nachfolgend definierten Scheinselbständigkeit ausführen zu lassen. Als scheinselbständig gelten erwerbstätige Personen, die aufgrund der tatsächlichen

und rechtlichen Ausgestaltung des Vertrages Arbeit auf Zeit bei rechtlicher Unterordnung leisten, jedoch als Selbständigerwerbende auftreten.

23.4.2 Bei der Beurteilung der Frage, ob Scheinselbständigkeit vorliegt, kann insbesondere auf folgende Kriterien abgestellt werden:

- Die betroffene Person beschäftigt im Rahmen der fraglichen Tätigkeit keine Arbeitnehmenden.
- Sie ist regelmässig und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig.
- Der Arbeitgebende oder ein vergleichbarer Arbeitgebender lässt entsprechende Tätigkeiten regelmässig durch von ihm beschäftigte Arbeitnehmende verrichten.
- Die betroffene Person tritt nicht unternehmerisch am Markt auf.
- Die Tätigkeit entspricht dem äusseren Erscheinungsbild nach der Tätigkeit, die der Mitarbeitende für denselben Auftraggeber zuvor als Arbeitnehmender ausgeübt hat.

23.5 Hat ein Arbeitnehmender auf Grund einer gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmung Anspruch auf versicherte Leistungen und versäumt es der Arbeitgebende absichtlich oder fahrlässig, diese Versicherung abzuschliessen, bzw. bei Bestehen einer Versicherung, den Arbeitnehmenden rechtzeitig anzumelden, so hat er für die dem Arbeitnehmenden dadurch vorenthaltenen bzw. ungenügenden Leistungen vollumfänglich einzustehen.

(...)

**Art. 24 Arbeitszeit, Arbeitsweg**

24.1a Die massgebliche Jahresarbeitszeit inkl. bezahlte Wegzeit beträgt 2'184 Stunden pro Kalenderjahr (inkl. Ferien, Feiertage usw.).

(...)

24.2 Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertagen usw.) werden folgende durchschnittliche Arbeitszeiten als Berechnungsbasis angewandt:

Täglich	wöchentlich	monatlich	pro Jahr
8.4 Stunden	42 Stunden	182 Stunden	2'184 Stunden
(8 Stunden 24 Minuten)			

(...)

24.3 Die Arbeitszeiteinteilung (Festlegung der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit) ist Sache des Arbeitgebenden. Die Festsetzung kann auch team- oder objektbezogen unterschiedlich erfolgen. Die Arbeitnehmenden werden rechtzeitig in die Entscheidungen miteinbezogen. (...) Der Samstag ist in der Regel arbeitsfrei.

(...)

**Art. 25 Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit**

25.1 Der Arbeitnehmende hat die ausgefallene Arbeitszeit nachzuholen, falls er die Arbeit

- a) selbstverschuldet zu spät antritt;
- b) unbegründet unterbricht;
- c) vorzeitig ohne stichhaltigen Grund verlässt.

25.2 Wird die Arbeitszeit nicht nachgeholt, so kann der Arbeitgebende einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.

25.3 Es wird empfohlen, die Arbeitszeit durch eine unbezahlte Pause zu unterbrechen. Zeitpunkt und Dauer der Pause legt der Arbeitgebende einvernehmlich mit dem Arbeitnehmenden fest.

25.4 Für die Mittagsverpflegung wird die Arbeit während mindestens einer halben Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch zählt nicht als Arbeitszeit.

25.5 Für die Mitternachtsverpflegung wird die Arbeit während mindestens einer Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch gilt als Arbeitszeit.

**Art. 26 Vorholzeit**

26.1 Arbeitgebender und Arbeitnehmender können betriebsweise vereinbaren, dass die Vorholzeit durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen wird. Die pro Kalenderjahr vorhersehbaren vorzuholenden Tage sind schriftlich festzulegen. Der Zeitpunkt des Ausgleichs wird durch den Arbeitgebenden frühzeitig bekannt gegeben.

**Art. 28 Ferien**

28.1 Die Dauer der Ferien beträgt:

Kategorie	Anzahl Arbeitstage pro Jahr
Arbeitnehmende bis und mit zurückgelegtem 20. Altersjahr	25
Arbeitnehmende ab 21. bis und mit zurückgelegtem 49. Altersjahr	25
Arbeitnehmende ab 50. bis und mit zurückgelegtem 59. Altersjahr	25
Arbeitnehmende ab dem 60. Altersjahr	30

Der Ferienanspruch bemisst sich ab jenem Kalenderjahr, in welchem das betreffende Altersjahr zurückgelegt wird.

(...)

**Art. 29 Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn**

(...)

29.5.1 Der Arbeitgebende und der Arbeitnehmende vereinbaren den Zeitpunkt der Ferien. Der Arbeitnehmende hat auf die Betriebsverhältnisse Rücksicht zu nehmen (...). Werden Betriebsferien durchgeführt, so ist ein Teil des Ferienanspruchs in diesem Zeitraum zu beziehen.

29.5.2 Krankheits- und Unfalltage während der Ferien gelten nicht als bezogene Ferientage, sofern dem Arbeitgebenden ein Arztzeugnis vorliegt. (...)

(...)

**Art. 30 Lastenausgleich für 6. Ferienwoche für Arbeitnehmende ab dem 60. Altersjahr**

30.1 Zur Verhinderung einer Diskriminierung (Nicht-Anstellung bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses) von älteren Arbeitnehmenden, welche gemäss Art. 28 GAV Anspruch auf eine sechste Ferienwoche haben, findet zur Sicherstellung der Lohnansprüche ein Lastenausgleich über die Ausgleichskasse (Art. 7 GAV) statt.



**Art. 31 Feiertage, Feiertagsentschädigung**

31.1 Lohnberechtigt sind die folgenden neun Feiertage im Jahr, sofern sie auf einen Werktag fallen: Neujahr; Karfreitag; Ostermontag; 1. Mai; Auffahrt; Pfingstmontag; 1. August (Bundesfeiertag); Weihnachten (25. Dezember); Stephanstag (26. Dezember).

31.2 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Arbeitsstunden zum normalen Lohn gemäss Art. 24 GAV.

**Art. 32 Kompensation von Feiertagen**

32.1 Feiertage, die in die Ferien fallen, werden zusätzlich kompensiert.

32.2 Feiertage, die während Krankheit, Unfall oder Militärdienst anfallen, können nicht kompensiert werden.

**Art. 33 Weiterbildung**

33.1 Die Arbeitnehmenden erhalten bis drei bezahlte Arbeitstage pro Jahr für die Aus- und Weiterbildung, sofern sie davon nachgewiesen Gebrauch machen.

33.2 Anspruchsberechtigt sind insbesondere Kurse, die von einer Vertragspartei angeboten bzw. durchgeführt werden.

33.3 Die auszuwählenden Kurse werden rechtzeitig und in gegenseitiger Absprache zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden festgelegt. Die Arbeitnehmenden verpflichten sich, die entsprechenden Kurse, sofern sie für die berufliche Tätigkeit im Rahmen dieses GAV erforderlich sind, in Absprache mit dem Arbeitgebenden zu besuchen.

33.4 Zur Sicherstellung der Lohnansprüche der Arbeitnehmenden gemäss Art.

33.1 GAV findet für alle beteiligten Arbeitgebenden (Arbeitgebende, die dem vertragsschliessenden Arbeitgeberverband angehören oder einen Anschlussvertrag gemäss Art. 356 b OR zum GAV abgeschlossen haben) ein Lastenausgleich über die Ausgleichskasse (Art. 7 GAV) statt.

**Art 34 Absenzenregelung und -entschädigung sowie Lastenausgleich**

34.1 Der Arbeitnehmende hat, sofern die erwähnten Ereignisse auf effektive Arbeitstage fallen, Anspruch auf folgende zum vollen Lohn (Grundlohn) bezahlte Freitage:

- |   |        |
|---|--------|
| a) bei Heirat des Arbeitnehmenden   | 2 Tage |
| b) bei Heirat eines Kindes, zur Teilnahme an der Trauung  | 1 Tag  |
| c) bei Geburt eines Kindes des Arbeitnehmenden  | 3 Tage |
| d) bei Tod des Ehegatten, eines Kindes oder von Eltern  | 3 Tage |
| e) bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegersohn, Schwiegertochter oder eines Geschwisters,   |        |
| - sofern sie in Hausgemeinschaft gelebt haben   | 3 Tage |
| - wenn sie nicht in Hausgemeinschaft gelebt haben   | 1 Tag  |
| f) bei Ausmusterung   | 1 Tag  |
| g) bei Vorprüfung zur Rekrutierung  | 1 Tag  |
| h) bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushaltes, sofern dieser auf einen Arbeitstag fällt und kein Arbeitgebendenwechsel damit verbunden ist, höchstens 1mal pro Jahr | 1 Tag  |

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

34.2 Zur Sicherstellung der Lohnansprüche der Arbeitnehmenden gemäss Art. 34.1 GAV findet ein Lastenausgleich über die Ausgleichskasse (Art. 7 GAV) statt.

**Art. 36 Leistungslohn**

36.1 Der Arbeitgebende und der Arbeitnehmende vereinbaren den Lohn individuell nach dem Leistungsprinzip unter Beachtung der Mindestlöhne gemäss Anhang 5 zu diesem GAV. (...)

**Art. 37 Lohn- und Gehaltsabrechnung**

37.1 Der Lohn wird monatlich auf der Basis von 42 Stunden pro Woche bzw. 182 Stunden pro Monat abgerechnet und ausbezahlt, unbeschrieben der flexiblen Arbeitszeit.

37.2 Der Lohn wird dem Arbeitnehmenden in gesetzlicher Währung innerhalb der Arbeitszeit und vor Monatsende bar ausbezahlt oder zum gleichen Termin auf ein Bank- oder Postcheckkonto überwiesen.

37.3 Dem Arbeitnehmenden ist monatlich eine nachvollziehbare, detaillierte, schriftliche Abrechnung zu übergeben. Diese bezeichnet den Lohn, die Zulagen und die monatlich geleisteten Stunden. Die kumulierten Stundensaldi sind jeweils spätestens per Mitte und Ende Jahr auszuweisen.

37.4 Beim Austritt des Arbeitnehmenden während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis zum Austritt erstellt.

(...)

37.6 Können Minusstunden, welche auf Anordnung des Arbeitgebenden entstanden sind, bis zum Austritt des Arbeitnehmenden nicht ausgeglichen werden, gehen diese zu Lasten des Arbeitgebenden (Annahmeverzug).

(...)

**Art. 38 Stunden- oder Monatslohn**

38.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgebendem und Arbeitnehmendem als Stunden- oder Monatslohn vereinbart. (...)

38.2 Der dem Monatslohn entsprechende Stundenlohn ergibt sich wie folgt: Summe von 12 Monatslöhnen eines Arbeitnehmenden dividiert durch die gesamtarbeitsvertraglich definierte Jahresarbeitszeit von 2'184 Stunden.

38.3 Bei der 42-Stunden-Woche ergibt sich der Stundenlohn aus der Division des Monatslohnes durch 182.

(...)

**Art. 39 Mindestlöhne**

(...)

39.2 Die Mindestlöhne werden im Anhang 5 GAV festgelegt und bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAV.

39.3 Für Arbeitnehmende mit verminderter Leistungsfähigkeit können besondere schriftliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgebendem und Arbeitnehmendem getroffen werden. Solche Vereinbarungen sind der PK zur

Genehmigung zu unterbreiten. Jede Vereinbarung wird erst rechtswirksam nach schriftlicher Information der PK.

39.4 Mindestlohnkategorien:

Die Mindestlohnkategorien richten sich einerseits nach der Berufserfahrung in der Branche in Anzahl Monaten. Andererseits richten sich diese nach dem Stand der beruflichen Ausbildung in drei Kategorien, welche wie folgt definiert sind:

a) Berufsarbeiter

Als Berufsarbeiter gelten sämtliche Arbeitnehmenden, welche im Berufsfeld Polybauer ihre Lehre erfolgreich abgeschlossen haben. Weiter gehören Arbeitnehmende in diese Kategorie, welche als Berufsarbeiter aus anderen baugewerblichen Berufen stammen und berufsbezeichnend eingesetzt werden.

b) Angelernte

Als Angelernte gelten sämtliche Arbeitnehmenden, welche im Berufsfeld Polybauer über ein Berufsattest verfügen. Weiter gehören Angelernte mit Berufsattest in diese Kategorie, welche aus anderen baugewerblichen Berufen stammen und berufsbezeichnend eingesetzt werden.

c) Andere

In diese Kategorie fallen all jene Arbeitnehmenden, welche in einem dem GAV unterstellten Betrieb tätig sind und weder der Kategorie Berufsarbeiter noch der Kategorie Angelernte zugeordnet werden können.

**Art. 40 13. Monatslohn (Jahresendzulage)**

40.1.1 Den im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden wird auf Jahresende ein ganzer durchschnittlicher Monats-Bruttolohn zusätzlich ausbezahlt.

40.1.2 Den im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmenden werden auf Jahresende 8,33% des im laufenden Kalenderjahr bezogenen Gesamt-Bruttolohnes zusätzlich vergütet.

40.2 Hat ein Arbeitsverhältnis nicht ein volles Kalenderjahr gedauert, werden den im Stunden- oder Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden 8,33% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen Gesamt-Bruttolohnes vergütet (...).

40.3 Werden Anteile des 13. Monatslohnbesandes im Laufe des Kalenderjahres bzw. am Ende des Kalenderjahres ausbezahlt, so ist dies auf der Lohnabrechnung speziell auszuweisen.

40.4 Auf den 13. Monatslohn besteht kein Ferienanspruch.

**Art. 42 Lohnzuschläge bei Überstunden**

42.1 Überstunden werden nur soweit entschädigt, als sie vom Arbeitgebenden oder dessen Stellvertreter angeordnet werden.

42.2 Als normale Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Grenzen der Tagesarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz (...) geleistet werden. Normale Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer innerhalb von 5 Monaten, vom 31.12. an gerechnet, zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden mit einem Zuschlag von 25 Prozent ausbezahlt zu werden.

**Art. 43 *Abend-, Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeiten, Vor- und Nachholzeit***

43.1 Arbeit, die als Vor- oder Nachholzeit angerechnet wird, bewirkt keinen Zuschlag, sofern diese mindestens 2 Wochen im Voraus angeordnet wurde. Ansonsten gilt Art. 43.2 GAV.

43.2.1 Trifft Art. 43.1 GAV nicht zu, sind für Abend-, Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit Zuschläge gemäss untenstehender Tabelle auszurichten.

43.2.2 Werden an Samstagnachmittagen, am Abend, (...) Überstunden geleistet, sind diese primär mit Zeitzuschlag innerhalb der folgenden 5 Monate zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, ist ein Lohnzuschlag gemäss nachstehender Tabelle auszuführen. Werden die Überstunden durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert, so ist ebenfalls ein Lohnzuschlag gemäss nachstehender Tabelle zu entrichten.

	Zeit	Zuschlag
Abendarbeit	20.00 – 23.00 Uhr	50%
Nachtarbeit	23.00 – 06.00 Uhr	50%
Samstagsarbeit	12.00 – 20.00 Uhr	25%
Sonn- und Feiertage	00.00 – 24.00 Uhr	100%

**Art. 44 *Zulagen bei auswärtiger Arbeit***

44.1 Grundsatz: Entstehen dem Arbeitnehmenden durch auswärtige Arbeit Kosten für Verpflegung und eine anständige Unterkunft, so werden diese Kosten vom Arbeitgebenden vergütet.

44.2 Auswärtige Arbeit liegt vor, wenn der Reiseweg für die Rückkehr an den normalen Verköstigungsort, nach Hause oder zum Domizil der Firma 15 Minuten übersteigt. Wird der Arbeitnehmende dadurch schlechter gestellt, ist ihm eine Mittagsentschädigung auszurichten.

44.3 Der Ansatz wird in Anhang 5 GAV festgelegt und bildet einen integrierenden Bestandteil dieses GAV.

44.4 Heimreise: Bei länger dauernden auswärtigen Arbeiten ist der Arbeitnehmende berechtigt, über das Wochenende nach Hause zu fahren. Der Arbeitgebende trägt die Reisekosten. Die Reisezeit wird als Arbeitszeit vergütet.

**Art. 45 *Benützung eines privaten Fahrzeuges***

45.1 Der Arbeitgebende und der Arbeitnehmende vereinbaren, ob der Arbeitnehmende für Geschäftsfahrten sein Privatfahrzeug benützt. Sie können auch vereinbaren, dass dieser im privaten Auto so viele andere Arbeitnehmende mitführt, wie gemäss Fahrzeugausweis erlaubt ist. In diesem Fall hat der Arbeitnehmende Anspruch auf eine entsprechend höhere Entschädigung.

45.2 Bei Benützung eines dem Arbeitnehmenden gehörenden Motorfahrzeuges werden die Entschädigungen gemäss Anhang 5 GAV vergütet.

45.3 Die Entschädigungen nach Art. 45.2 GAV gelten als Zahlung im Sinne von Art. 327 b Abs. 1 und 2 OR.

45.4 Der Arbeitnehmende bzw. der Halter des Fahrzeuges hat für das private Motorfahrzeug eine Haftpflichtversicherung mit unbeschränkter Deckung auf eigene Kosten abzuschliessen.

**Art. 48 Verhinderung durch Krankheit, Versicherungspflicht**

48.1 Der Arbeitgebende ist verpflichtet, die Arbeitnehmenden für ein Krankentaggeld von 80 Prozent des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes (Grundlohn zuzüglich Ferien- und Feiertagsentschädigung sowie Anteil des 13. Monatslohnes) kollektiv und mit voller Deckung zu versichern. Der Arbeitgebende informiert den Arbeitnehmenden schriftlich über die Versicherungsbedingungen.

**Art. 49 Verhinderung durch Krankheit, Prämienzahlung**

49.1 Die Versicherungsbedingungen haben vorzusehen, dass

- a) der Lohnausfall zufolge Erkrankung ab Beginn derselben zu 80 Prozent entschädigt wird. Dem Arbeitgebenden ist es jedoch ohne Einschränkung der Zahlungspflicht für 80 Prozent des Lohnes überlassen, die Versicherung mit einer Wartefrist von höchstens 30 Tagen abzuschliessen. Nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmenden kann der Arbeitgebende die Wartefrist auf maximal 90 Tage erhöhen.
- b) das Krankengeld während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinander folgenden Tagen gewährt wird;
- c) bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit das Krankentaggeld proportional auszurichten ist, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 50 Prozent beträgt;
- d) Neueintretenden die Versicherungsleistungen ohne Karenzzeit gewährt werden, sofern der Versicherungsnehmende beim Eintritt in die Kasse nicht krank ist;
- e) der Arbeitnehmende nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung, innert 90 Tagen in die Einzelversicherung übertreten kann, wobei die Prämie der Einzelversicherung aufgrund des Alters bei Eintritt in die Kollektivversicherung berücksichtigt wird;

(...)

49.3 Als Grundlage für die Festlegung der Prämien gilt der AHV-pflichtige Lohn.

49.4 Es sind 80 Prozent des AHV-pflichtigen Lohnes versichert. Für die restlichen 20 Prozent kann der Arbeitnehmende eine persönliche Krankentaggeld-Zusatzversicherung abschliessen.

49.5 Die Prämien der Kollektiv-Taggeldversicherung (...) werden vom Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden je zur Hälfte getragen.

49.6 Schliesst der Arbeitgebende eine Kollektiv-Taggeldversicherung mit einem Leistungsaufschub ab, hat er dem Arbeitnehmenden den während der Aufschubzeit wegen Krankheit ausfallenden Lohn zu 80 Prozent selbst zu entrichten (...).

**Art. 51 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst**

51.1 Leistet der Arbeitnehmende obligatorischen Schweizerischen Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst (nachstehend Dienstleistung genannt), hat er für diese Zeit Anspruch auf folgende Entschädigungen in Prozenten des Lohnausfalls.

51.2 Die Höhe der Lohnzahlungen beträgt unter Vorbehalt von Art. 324 a und b OR:

a) während der Rekrutierungstage und der Rekrutenschule als Rekrut:

Ledige ohne Unterstützungspflicht 50% des Lohnes;

Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht 80% des Lohnes.

b) für Durchdiener während 300 Tagen:

Ledige ohne Unterstützungspflicht 80% des Lohnes;

Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht 80% des Lohnes.

c) während Kaderschulen und Beförderungsdiensten:

Ledige ohne Unterstützungspflicht 50% des Lohnes;

Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht 80% des Lohnes.

d) während anderen obligatorischen Dienstleistungen

bis zu vier Wochen während eines Kalenderjahres:

Ledige ohne Unterstützungspflicht 100% des Lohnes;

Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht 100% des Lohnes.

51.3 Die Leistungen gemäss lit. b) sind nur geschuldet, wenn der Arbeitnehmende vor der Dienstleistung gemäss Art. 51.2 GAV während mindestens 6 Monaten bei einem an diesem GAV beteiligten Arbeitgebenden beschäftigt war und auch nach der Dienstleistung noch während mindestens 6 Monaten diese Bedingung erfüllt. Sind diese Bedingungen nicht erfüllt, so richtet sich die Lohnfortzahlung nach Art. 324 a und 324 b OR.

51.4 Der Berechnung des Lohnausfalles sind die effektiv ausgefallene Normalarbeitszeit (Art. 24 GAV) und der Bruttolohn zugrunde zu legen. (...).

51.5 Die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung fällt, soweit sie durch Leistungen des Arbeitgebenden kompensiert wird, an den Arbeitgebenden.

(...)

### **Art. 52 Lastenausgleich für Militär-, Zivil- und Zivildienst**

52.1 Zur Verhinderung einer Diskriminierung (Nicht-Anstellung bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses) von Arbeitnehmenden, welche der Militär-, Zivil- und Zivildienstpflicht unterstehen, findet zur Sicherstellung der Lohnansprüche gemäss Art. 51 GAV ein Lastenausgleich über die Ausgleichskasse (Art. 7 GAV) statt.

### **Art. 53 Mutterschaftsentschädigung**

53.1 Bei Absenzen wegen Mutterschaft erfolgt die Lohnfortzahlung nach dem Erwerbsersatzgesetz (EOG).

### **Art. 56 Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmenden sowie Lastenausgleich**

56.1 Voraussetzungen und Höhe: Sofern ein Arbeitsverhältnis durch den Tod aufgelöst wird, hat der Arbeitgebende unter der Voraussetzung, dass der Verstorbene 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, folgende Leistungen nach Art. 338 OR ab Todestag zu erbringen (Lohnnachgenuss):

a) bis Ende des 5. Dienstjahres: 1 weiterer Bruttomonatslohn;

b) ab dem 6. Dienstjahr: 2 weitere Bruttomonatslöhne.

56.2 Anrechnungsmöglichkeit: Werden wegen des Todesfalles aus Versicherungen oder Fürsorgeinstitutionen, die das Todesfallrisiko decken, Leistungen fällig, so können diese an die Lohnfortzahlung wie folgt angerechnet werden, bei Entrichtung der Prämien:

- a) allein durch den Arbeitgebenden: die gesamte Leistung;
- b) paritätisch: der auf den Arbeitgebendenbeitrag entfallende Anteil der Leistung.

56.3 Ausschluss der Anrechnung: Eine Anrechnung von Leistungen der obligatorischen Personalvorsorge ist ausgeschlossen.

56.4 Zur Sicherstellung des Lohnanspruches für die Lohnfortzahlung beim Tod des Arbeitnehmenden (Lohnnachgenuss) gemäss Art. 56.1 GAV findet ein Lastenausgleich über die Ausgleichskasse (Art. 7 GAV) statt.

**Art. 58 Kündigung allgemein**

(...)

58.3 Die Kündigung ist mit eingeschriebenem Brief auf das Ende eines Monats zu erklären. Sie muss dem Empfänger spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist zukommen. Die schriftliche Kündigung kann auch persönlich übergeben werden. Der Empfang der Kündigung ist schriftlich zu quittieren.

(...)

58.5 Bei Nichteinhalten der vertraglichen Kündigungsfrist durch den Arbeitnehmenden ist der Arbeitgebende berechtigt, während der ersten zwei Wochen einen und später zwei Tagelöhne als Konventionalstrafe zurückzubehalten. Weitere Schadenersatzansprüche des Arbeitgebenden bleiben vorbehalten.

58.6 Vorbehalten bleiben in allen Fällen Arbeitsverhältnisse, welche auf eine bestimmte Vertragszeit im Sinne von Art. 334 OR eingegangen wurden, (...).

**Art. 59 Kündigung während der Probezeit**

(...)

59.3 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

**Art. 60 Kündigung nach der Probezeit**

60.1 Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

(...)

60.4 Wird nach der Ausbildung das Anstellungsverhältnis ohne Unterbruch im gleichen Betrieb fortgesetzt, so wird für die Berechnung der Kündigungsfrist die Ausbildungszeit miteinbezogen.

**Art. 62 Kündigungsverbot für den Arbeitgebenden**

62.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgebende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

(...)

- b) (...) Ab zehntem Dienstjahr gilt das Kündigungsverbot während der Arbeitnehmende Taggeldleistungen der obligatorischen Kranken- und

Unfallversicherung (730 Tage) erhält, sofern der Arbeitnehmende wegen Krankheit oder Unfall zu 100 Prozent arbeitsunfähig ist;

(...)

### **Art. 67 Vorruhestandsmodell (VRM)**

67.1 Der Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages Vorruhestandsmodell im Dach- und Wandgewerbe (GAV-VRM Dach und Wand) erfasst auch den Kanton Basel-Landschaft.

67.2 Die Vertragsparteien setzen sich für die Umsetzung und Durchführung des Gesamtarbeitsvertrages Vorruhestandsmodell im Dach- und Wandgewerbe (GAV-VRM Dach und Wand) im Kanton Basel-Landschaft ein.

## **Anhang 5**

### **Art. 1 Effektivlöhne**

Die Effektivlöhne der dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden werden per 1. Januar 2019 generell um CHF 40.00 pro Monat (brutto) bzw. CHF -.22 pro Stunde (brutto) erhöht. Anrecht auf diese Effektivlohnerhöhung haben alle Arbeitnehmenden, deren Monatslohn nicht höher ist als CHF 6'500.00 (brutto).

### **Art. 2 Mindestlöhne**

Die Mindest-Monatslöhne betragen neu ab 1. Januar 2019:

Berufserfahrung	Berufsarbeiter	Angelernte	Andere
In der Branche			
<= 12 Monate	CHF 4'478.00	CHF 4'140.00	CHF 3'940.00
> 12 Monate	CHF 4'656.00	CHF 4'284.00	CHF 4'057.00
> 24 Monate	CHF 4'841.00	CHF 4'433.00	CHF 4'178.00
> 36 Monate	CHF 5'033.00	CHF 4'587.00	CHF 4'302.00
> 48 Monate	CHF 5'233.00	CHF 4'746.00	CHF 4'430.00
> 60 Monate	CHF 5'441.00	CHF 4'911.00	CHF 4'562.00

Die Mindest-Stundenlöhne betragen neu ab 1. Januar 2019:

Berufserfahrung	Berufsarbeiter	Angelernte	Andere
in der Branche			
<= 12 Monate	CHF 24.60	CHF 22.75	CHF 21.65
> 12 Monate	CHF 25.60	CHF 23.55	CHF 22.30
> 24 Monate	CHF 26.60	CHF 24.35	CHF 22.95
> 36 Monate	CHF 27.65	CHF 25.20	CHF 23.65
> 48 Monate	CHF 28.75	CHF 26.05	CHF 24.35
> 60 Monate	CHF 29.90	CHF 27.00	CHF 25.05

### **Art. 3 Zulagen bei auswärtiger Arbeit (Art. 44 GAV)**

Die Mittagzulage beträgt CHF 17.00.

### **Art. 4 Benützung eines privaten Fahrzeuges (Art. 45 GAV)**

Die Entschädigung des privaten Autos beträgt CHF -.60 pro Kilometer.

Die vertragsschliessenden Verbände stellen folgende Anträge zum Geltungsbereich und zur Dauer der Allgemeinverbindlicherklärung:

1. Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für das Dach- und Wandgewerbe im ganzen Gebiet des Kantons Basel-Landschaft.



2. Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für alle Betriebe und Betriebsteile, die im Dach- und Wandgewerbe tätig sind. Dazu gehören insbesondere Betriebe, die im Bereich der Gebäudehülle tätig sind und die nachfolgenden Arbeiten ausführen:

- Geneigte Dächer und den gesamten Aufbau ab statischer Unterkonstruktion,
- Flachdächer und den gesamten Aufbau ab statischer Unterkonstruktion sowie Wandabdichtungen in Zusammenhang mit dem Flachdach,
- vorgehängte und hinterlüftete Fassadenbekleidungen und den gesamten Aufbau ab statischer Unterkonstruktion.

3. Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für sämtliche Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden der in Ziff. 2 hiervoor aufgeführten Betriebe oder Betriebsteile, jedoch mit Ausnahme von Familienangehörigen des Arbeitgebenden gemäss Art. 4 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11), von Geschäftsleitern sowie Mitarbeitenden in leitender Funktion, von Polierern mit eidgenössischem Diplom sowie des kaufmännischen Personals und des Verkaufspersonals.

Für Lernende der Berufe des Dach- und Wandgewerbes gelten folgende Bestimmungen des GAV: Art. 20.3.2 (Vollzugskostenbeiträge), Art. 28 (Ferien), Art. 29 (Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn) und Art. 31 (Feiertage, Feiertagsentschädigung). Im Übrigen gilt bezüglich der Lernenden ebenfalls Anhang 2 des GAV.

4. Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne (Entsendegesetz, EntsG; SR 823.20) sowie Art. 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung (EntsV; SR 823.201) gelten auch für Arbeitgebende mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereiches gemäss Ziff. 1 hiervoor sowie für ihre Arbeitnehmenden, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen ist die Paritätische Kommission des GAV zuständig.

5. Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt bis zum 31. Dezember 2022.

***Allfällige Einsprachen von Personen, die ein Interesse glaubhaft machen, sind dem KIGA Baselland, Bahnhofstrasse 32, Postfach, 4133 Pratteln, begründet und innert 30 Tagen vom Datum dieser Veröffentlichung an in fünf Exemplaren einzureichen.***

Die vorstehende Publikation des Gesuchs um Allgemeinverbindlicherklärung von Bestimmungen des GAV für das Dach- und Wandgewerbe im Kanton Baselland vom 1. Januar 2019 erfolgt vor der Prüfung der Voraussetzungen für die Allgemeinverbindlicherklärung durch das KIGA Baselland. Diese Prüfung und deren Ergebnis stehen noch aus.

KIGA Baselland