

Änderung Betriebsbewilligung für Roger André Hoffmann

Das Bau- und Gastgewerbeinspektorat / Gastgewerbebewilligungen hat die folgende(n) Änderung(en) der bestehenden Betriebsbewilligung vorgenommen:

Restaurant "Hoffmann 's Bagel & Coffee-house", Feldbergstrasse 142, 4057 Basel
Änderung: Grösse/Fläche: Erweiterung der Wirtschaftsfläche um ein Boulevard-Restaurant

Bewilligungsinhaber
Herr Roger André Hoffmann

Verfügende Stelle

Bau- und Gastgewerbeinspektorat des Kantons Basel-Stadt - Gastgewerbebewilligungen
Münsterplatz 11
4051 Basel

Bewilligung selbstständige / privatwirtschaftliche Berufsausübung im Gesundheitswesen

Bewilligung selbstständige oder privatwirtschaftliche Berufsausübung für Lorenz Matthias Buser als Arzt

Das Gesundheitsdepartement hat folgende Bewilligung auf dem Gebiet des Kantons Basel-Stadt erteilt:

Bewilligung zur Berufsausübung in eigener fachlicher Verantwortung als Arzt mit Zulassung zur Tätigkeit zu Lasten der obligatorischen Krankenpflegeversicherung (OKP)

Bewilligungsinhaber
Herr Dr. med. Lorenz Matthias Buser

Beruf: Arzt
Heimatort: Bern/BE
Staatsbürgerschaft: Schweiz
Rindermattweg 16
4900 Langenthal

Eintragung der Bewilligung: 01.11.2020

Verfügende Stelle

Gesundheitsdepartement des Kantons Basel-Stadt - Medizinische Dienste
Malzgasse 30
4001 Basel

Bewilligung selbstständige oder privatwirtschaftliche Berufsausübung für Guisepe Ariniello als Psychotherapeut

Das Gesundheitsdepartement hat folgende Bewilligung auf dem Gebiet des Kantons Basel-Stadt erteilt:

Bewilligung zur Berufsausübung in eigener fachlicher Verantwortung als Psychotherapeut

Bewilligungsinhaber
Herr MSc Guisepe Ariniello

Beruf: Psychotherapeut
Heimatort: Basel/BS
Staatsbürgerschaft: Schweiz
Im Neumättli 13
4145 Gempen

Eintragung der Bewilligung: 04.11.2020

Verfügende Stelle

Gesundheitsdepartement des Kantons Basel-Stadt - Medizinische Dienste
Malzgasse 30
4001 Basel

Bewilligung selbstständige oder privatwirtschaftliche Berufsausübung für Ramiro Lain Macías Amodeo als Psychotherapeut

Das Gesundheitsdepartement hat folgende Bewilligung auf dem Gebiet des Kantons Basel-Stadt erteilt:

Bewilligung zur Berufsausübung in eigener fachlicher Verantwortung als Psychotherapeut

Bewilligungsinhaber
Herr lic. phil. Ramiro Lain Macías Amodeo

Beruf: Psychotherapeut
Heimatort: Basel/BS
Staatsbürgerschaft: Schweiz
Alemannengasse 8
4058 Basel

Eintragung der Bewilligung: 04.11.2020

Verfügende Stelle

Gesundheitsdepartement des Kantons Basel-Stadt - Medizinische Dienste
Malzgasse 30
4001 Basel

Weitere kantonale Bekanntmachungen

Weitere Bekanntmachung

Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung von Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für das Basler Ausbaugewerbe, abgeschlossen am 25. Juni 2013

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

Die vertragsschliessenden Arbeitgeberverbände,

nämlich der Verband bodenbasel, der Dachdeckermeisterverband Basel-Stadt, der Glasermeisterverband Basel, der Malermeisterverband Basel-Stadt der Steinmetzverband Nordwestschweiz einerseits

und die Gewerkschaft Unia Nordwestschweiz und die Gewerkschaft Syna Nordwestschweiz andererseits

haben beim Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt um Allgemeinverbindlicherklärung folgender Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für das für das Basler Ausbaugewerbe, abgeschlossen am 25. Juni 2013, sowie die Nachträge 2 vom 10. Dezember 2014, 3 vom 15. März 2018 und 4 vom 28. Januar 2020 ersucht:

.....

Beantragter Geltungsbereich:

1. Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt auf dem Gebiet des Kantons Basel-Stadt.

2. Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) gelten für alle Betriebe und Betriebsteile, die folgende Arbeiten ausführen:

a. Malerei:

– Auftragen von Anstrich-, Beschichtungs-Strukturmaterialien sowie Aufziehen von Tapeten, Belägen und Geweben aller Art. Verschönern und Erhalten von Bauten und Bauteilen, Einrichtungen und Gegenstände sowie Schützen gegen Witterungs- und andere Einflüsse.

b. Glaserei/technische Glaserei:

– Bearbeitung, Montage und Ersatz von Flachglasprodukten aller Art im Innen- und Aussenbereich

– Verglasung (Spiegelherstellung);

– Herstellung und Montage von Glas- und Kunststoffdächern

c. Dachdeckerei:

– Alle Arbeiten in der «Gebäudehülle». Der Begriff «Gebäudehülle» schliesst ein: geneigte Dächer, Unterdächer, Flachdächer und Fassadenbekleidungen (mit dazu gehörendem Unterbau und Wärmedämmung)

d. Naturstein-, Bild- und Steinhauerarbeiten:

– Bearbeiten, versetzen, verlegen, montieren, lagern und handeln mit Natursteinen jeglicher Art.

– Entwerfen und gestalten von figürlichen und plastischen Bildhauerarbeiten im Bereich Grabmale und Skulpturen sowie Kunst am Bau.

e. Parqueterie, Linoleum- und Spezialbodenarbeiten:

– Verlegen von Bodenbelägen aus Kunststoff, Linoleum, Gummi und Teppich sowie Fertigparkett, Massivparkett und Laminat. Schleifen und behandeln von Parkettboden sowie die Montage von Sockelleisten.

3. Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für alle Arbeitnehmenden (inkl. Lehrlinge), die in den Betrieben oder Betriebsteilen gemäss Absatz 2 beschäftigt sind. Ausgenommen sind:

a. Meister;

b. Kaufmännisches-, Reinigungs- und Kantinenpersonal;

c. Arbeitnehmende, die vorwiegend (mehr als 50 % Arbeitspensum) eine Tätigkeit auf dem Gebiet der technischen Planung, Projektierung oder Kalkulation ausführen.

4. Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung² gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 2, sowie für ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sofern sie in diesem Geltungsbereich arbeiten ausführen. Die paritätischen Berufskommissionen des GAV sind zuständig für die Überwachung der Anwendung für allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen.

5. Auflagen

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Artikel 18 GAV) sind dem Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) Basel-Stadt jährlich die Abrechnung über die vergangene Geschäftsperiode sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Den Abrechnungen ist jeweils der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kasse muss nach den von der Direktion für Arbeit des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) aufgestellten Grundsätzen erfolgen und über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pendenter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungs-

zeit der AVE fallen. Das AWA Basel-Stadt kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

6. Geltungsdauer

Dieser Beschluss tritt nach der Genehmigung durch den Bund und der anschliessenden Veröffentlichung im Kantonsblatt des Kantons Basel-Stadt am 1. Tag des auf diese Veröffentlichung folgenden Monats in Kraft und gilt bis zum 31.12.2022.

¹SR 823.20 (<https://www.ad-min.ch/opc/de/classified-compilation/19994599/index.html>).

²EntsV; SR 823.201 (<https://www.ad-min.ch/opc/de/classified-compilation/20030526/index.html>).

Allfällige Einsprachen von Personen, die ein Interesse glaubhaft machen, sind dem Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Basel-Stadt (AWA), Abteilung Einigungsamt, Utengasse 36, 4005 Basel, begründet und innert 30 Tagen vom Datum dieser Veröffentlichung an in fünf Exemplaren einzureichen.

Beilage

Gesamtarbeitsvertrag für das Basler Ausbaugewerbe

abgeschlossen am 25. Juni 2013

zwischen

dem Verband bodenbasel, dem Dachdeckermeisterverband Basel-Stadt, dem Glasermeisterverband Basel, dem Malermeisterverband Basel-Stadt, dem Steinmetzverband Nordwestschweiz, *einerseits*

und der Gewerkschaft Unia Nordwestschweiz und der Gewerkschaft Syna Nordwestschweiz

andererseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 5 Zusammenarbeit und Friedenspflicht

5.8 Die Vertragsparteien vereinbaren im Sinne von Artikel 357b OR, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung des GAV gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusteht. Sie werden bei der Geltendmachung durch die Paritätischen Kommission und die von ihr bestellten Organe vertreten.

Art. 10 Paritätische Kommission (PK)

10.1 Zusammensetzung und Beschlussfassung

Zur Sicherung des Vollzugs dieses GAV bestellen die Vertragsparteien eine Paritätische Kommission.

10.2 Die Paritätische Kommission hat insbesondere die Aufgabe

- a) die Auslegung des GAV zu gewährleisten;
- b) den Vollzug des GAV zu sichern;
- c) (...)
- d) Schlichtung von Kollektiv- und Einzelstreitigkeiten;
- e) in allen ihr zur Beurteilung, Begutachtung und Schlichtung überwiesenen Streitigkeiten hat sie die notwendigen Beweissmassnahmen anzuordnen. Sie kann daher alle notwendigen Unterlagen einverlangen oder durch von ihr Beauftragte überprüfen lassen.

Art. 12 Vertragseinholung, Vertragsverletzungen, Kontrollkosten

12.1 Bei den unter den Geltungsbereich dieses Vertrages fallenden Firmen sind auf begründeten Antrag hin durch das von der Paritätischen Kommission bestimmte Kontrollorgan Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages durchzuführen. Die zu kontrollierenden Firmen haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen und andere notwendige Dokumente innert 30 Tagen, vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen, usw.

12.2 Die Firmen haben die in Artikel 12.1 erwähnten Unterlagen nach Massgabe des Gesetzes, mindestens jedoch während fünf Jahren aufzubewahren. (...)

12.3 Ergeben die Kontrollen Abweichungen vom Gesamtarbeitsvertrag, und resultieren daraus Nachforderungen von über ein Prozent der AHV-Lohnsumme des GAV-unterstellten Personals, so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb vollumfänglich auferlegt. Liegen die Abweichungen unter ein Prozent der AHV-Lohnsumme, so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb im Verhältnis zum fehlbaren Betrag auferlegt. Kosten, die daraus entstehen, weil die ordnungsgemässe und insbesondere termingerechte Durchführung der Kontrolle durch die zu kontrollierende Firma vereitelt wird, werden dieser in jedem Falle vollumfänglich in Rechnung gestellt.

...

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

Art. 13 GAV Verstösse der Arbeitgeber

13.1 Arbeitgeber können bei schwerwiegenden Verstössen zu einer Konventionalstrafe verurteilt werden. Diese liegt maximal in der Höhe der festgestellten Nachzahlung.

13.2 Im Falle eines festgestellten Verstosses von Schwarzarbeit gem. Artikel 19.7 gelten pro Arbeitsstelle für den Arbeitgeber eine maximale Konventionalstrafe von 50 000 Franken.

13.3 Die Paritätische Kommission ist berechtigt Konventionalstrafen geltend zu machen. (...) Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.

13.4 Die Frist für die Überweisung, der Konventionalstrafe sowie der auferlegten Verfahrenskosten wird durch die Paritätische Kommission festgelegt.

13.5 Als Zahlungsstelle gilt die Paritätische Kommission.

Art. 14 GAV Verstösse der Arbeitnehmer

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

14.2 Im Falle eines festgestellten Verstosses von Schwarzarbeit gemäss Artikel 20.5 gelten pro Arbeitsstelle für den Arbeitnehmer eine maximale Konventionalstrafe von 25 000 Franken.

14.3 Die Frist zur Überweisung der Konventionalstrafe sowie der auferlegten Verfahrenskosten wird von der Paritätischen Kommission festgelegt.

14.4 Als Zahlungsstelle gilt die Paritätische Kommission.

Art. 18 Vollzugskostenbeitrag

18.1 Die unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlen einen Vollzugskostenbeitrag.

Beiträge der Arbeitnehmer

Alle unterstellten Arbeitnehmer entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von 0.7 % des Bruttolohnes. Aus technischen Vollzugsgründen werden sie den Arbeitnehmern vom Lohn abgezogen und vom Arbeitgeber an die Inkassostelle der Paritätischen Kommission überwiesen. ...

Beiträge der Arbeitgeber

Die dem GAV unterstellten Arbeitgeber entrichten für die dem GAV unterstellten Arbeitnehmer ihrerseits einen Vollzugskostenbeitrag von 0.7 % des Bruttolohnes. Dieser Beitrag sowie die von den Arbeitnehmern bezahlten Beiträge sind periodisch nach Vorliegen der endgültigen Prämienabrechnung der AHV der Inkassostelle der Paritätischen Kommission zu überweisen. ...

18.2 ...

18.3 ...

18.4 Der Vollzugskostenbeitrag wird erhoben, zur Deckung der Kosten für den Vollzug des GAV sowie zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.

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

Art. 19 Pflichten des Arbeitgebers

19.1 ...

19.2 Klare Weisungen

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

19.3 Gesundheitsvorsorge, Unfallverhütung
Der Arbeitgeber trifft alle nötigen Massnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber gestaltet den Arbeitsablauf zweckmässig, um Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung des Arbeitnehmers zu verhindern. Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zusammen. Der Arbeitgeber informiert den Arbeitnehmer über die Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.

19.4 Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen

Der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmer rechtzeitig aus:

- a) das erforderliche, arbeitsstaugliche und sicherheitskonforme Material;
- b) die notwendigen Arbeitsunterlagen.

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

19.5 Arbeitszeugnis, Zwischenzeugnis

Der Arbeitgeber muss auf Wunsch des Arbeitnehmers, innerhalb von 14 Tagen, diesem jederzeit ein Zeugnis aushändigen. Das Zeugnis spricht sich über die Art und Dauer

des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers aus.

19.7 Verbot von Schwarzarbeit

Der Arbeitgeber darf durch die Beschäftigung von Arbeitnehmern keine Verstösse im Sinne von Artikel 321a OR verursachen.

19.8 Diskriminierungsverbot

Der Arbeitgeber fördert die Chancengleichheit unter allen Mitarbeitern und sorgt für ein Klima des persönlichen Respekts, welche Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der religiösen Zugehörigkeit, der sexuellen Orientierung, der Nationalität oder der ethnischen Abstammung nicht aufkommen lässt. Diskriminierend ist insbesondere ein belästigendes Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, welches die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt.

19.9 Gleichstellung

Der Arbeitgeber ist dafür besorgt, dass die Arbeitnehmer unabhängig des Geschlechts, der religiösen Zugehörigkeit, der Nationalität oder der ethnischen Abstammung einen Anspruch auf gleichen Lohn bei gleichwertiger Funktion und Leistung haben.

Art. 20 Pflichten des Arbeitnehmers

20.3 Meldepflicht

Allfällige Schäden und besondere Vorkommnisse meldet der Arbeitnehmer unverzüglich seinem Arbeitgeber.

20.4 Gesundheitsvorsorge, Unfallverhütung

Der Arbeitnehmer unterstützt den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung und wendet die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen gemäss Instruktionen richtig an.

20.5 Verbot von Schwarzarbeit

Der Arbeitnehmer leistet während des Arbeitsverhältnisses keine Berufsarbeit gegen Lohn für einen Dritten. Ausgenommen sind Arbeitnehmer mit mehreren Teilzeitbeschäftigungen, welche Berufsarbeit für einen Dritten leisten um eine Vollzeitbeschäftigung zu erreichen.

20.6 Herausgabepflicht

Nach Beendigung einer Arbeit oder des Arbeitsverhältnisses gibt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Arbeitsunterlagen sofort zurück.

20.8 Haftung des Arbeitnehmers

... Der Arbeitnehmer ist gemäss Artikel 20.3 verpflichtet, einen solchen Schaden sofort zu melden.

Die Schadenersatzforderung des Arbeitgebers ist spätestens 30 Tage nach Kenntnismachung des Schadens geltend zu machen. ...

Art. 21 Arbeitszeit

21.1 Die jährliche Bruttosollarbeitszeit beträgt 2200 Stunden.

21.2 Die Arbeitsstunden jedes einzelnen Mitarbeiters werden zur Kontrolle vom Arbeitgeber in einer Arbeitszeitkontrolle erfasst. Für diesen Zweck muss das von der Paritätischen Kommission zur Verfügung gestellte Formular oder ein in jeder Beziehung gleichwertiges Ersatzsystem verwendet werden. ...

21.3 Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) wird jährlich neu eine tägliche durchschnittliche Arbeitszeit von der

Paritätischen Kommission definiert. Diese errechnet sich aus der jährlichen Bruttosollarbeitszeit geteilt durch die Anzahl möglicher Arbeitstage im jeweiligen Jahr.

21.4 Der Arbeitgeber legt nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse die wöchentliche bzw. tägliche Arbeitszeit in Beachtung der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen fest. Die Festsetzung kann auch team- oder objektbezogen unterschiedlich erfolgen. Unter Einhaltung der obengenannten jahresdurchschnittlichen Arbeitszeit kann die wöchentliche Arbeitszeit zwischen 35 und 47 Stunden schwanken. Bei grundsätzlicher Änderung der wöchentlichen oder täglichen Stundenregelung hat der Arbeitgeber in der Regel eine Ankündigungsfrist von zwei Wochen zu beachten.

Art. 22 Verspätung, Unterbruch, Arbeitsweg, Znüni- und Mittagspause

22.1 Die Festlegung des Ortes für den Arbeitsbeginn (Geschäftsdomizil oder Baustelle) ist Sache des Arbeitgebers. Der Weg ab Wohnort von und zum Arbeitsort (Geschäftsdomizil oder Baustelle) zählt unter Beachtung von Artikel 22.2 und Artikel 22.3 nicht als Arbeitszeit.

22.2 Die notwendige Reisezeit zur Baustelle ab und zum Wohnort des Arbeitnehmers gilt in dem Umfang als Arbeitszeit als sie die Fahrzeit zwischen Wohnort und Geschäftsdomizil übersteigt.

22.3 Bei regelmässiger auswärtiger Arbeit gilt der Weg vom Wohnort des Arbeitnehmers zum Arbeitsort (z.B. Baustelle) im Umkreis von 10 km ab Geschäftsdomizil nicht als Arbeitszeit.

22.4 Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit

Der Arbeitnehmer hat die ausgefallene Arbeitszeit auf Verlangen des Arbeitgebers nachzuholen, falls er die Arbeit

- a) selbstverschuldet zu spät antritt;
- b) unbegründet unterbricht;
- c) oder vorzeitig verlässt.

22.5 Wird die Arbeitszeit nicht nachgeholt, kann der Arbeitgeber einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.

22.6 Znüni- und Mittagspause

Für die Znünipause wird die Arbeit während 15 Minuten unterbrochen. Diese 15 Minuten sind bezahlt. Für die Mittagsverpflegung wird die Arbeit während mindestens 30 Minuten unterbrochen. Diese 30 Minuten sind unbezahlt.

Art. 23 Vorholzeit

Kann ein Arbeitnehmer infolge Krankheit, Unfall oder obligatorischem Wehrdienst vorgeholte Arbeitszeit nicht einziehen, so kann er dieselbe nach Absprache mit dem Arbeitgeber nachträglich beanspruchen.

Art. 24 Überstundenarbeit

24.1 Als Überstunden gilt jede Arbeit, welche die jährliche Bruttosollarbeitszeit gemäss detaillierter Arbeitszeitkontrolle übersteigt. Der Ausgleich der Überstunden erfolgt gemäss Artikel 38 und Artikel 39.2.

24.2 Überstundenarbeit, die an Werktagen und an Samstagen zwischen 06.00 Uhr bis 23.00 Uhr geleistet wird, wird grundsätzlich nur durch Freizeit ausgeglichen, wobei die Zeitzuschläge gemäss Artikel 38.2 und Artikel 39.2 geschuldet sind.

24.3 Ein Anspruch auf Ausgleich der Überstunden-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit besteht nur, wenn die entsprechende Arbeit von der Firma oder deren Vertreter im Voraus angeordnet oder nachträglich genehmigt wird.

Art. 25 Ferien, zusätzliche Freitage

25.1 Die Dauer der Ferien beträgt

– ab zurückgelegtem 20. Altersjahr: 20 Arbeitstage resp. 4 Wochen

– ab zurückgelegtem 50. Altersjahr: 25 Arbeitstage resp. 5 Wochen

25.2 Für jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr und für Lehrlinge und Lehrtöchter beträgt die Feriendauer 25 Arbeitstage resp. 5 Wochen.

25.3 Zusätzliche bezahlte freie Tage

Arbeitnehmer sind zudem berechtigt, 11 zusätzliche bezahlte freie Tage zu beziehen. Die Paritätische Kommission erarbeitet jährlich einen Vorschlag zur Platzierung dieser zusätzlichen freien Tage je Kalenderjahr. Die zusätzlichen freien Tage zwecks Arbeitszeitverkürzung sind flotant und können in Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und mit Rücksicht auf die betrieblichen Gegebenheiten an anderen Tagen bezogen werden.

25.4 Massgebend für die Berechnung der Feriendauer ist die Anzahl der Altersjahre, die der Arbeitnehmer am 1. Januar des Kalenderjahres, in dem Ferien gewährt werden, zurückgelegt hat.

25.5 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, werden die Ferien sowie die zusätzlichen Freitage pro rata temporis gewährt, wobei nur die vollen Monate zählen.

...

26.2 Ferienzeitpunkt und Zusammenhang

... Ein Teil der Ferientage und der zusätzlichen bezahlten freien Tage Zwecks Arbeitszeitverkürzung, höchstens aber fünf Tage, darf der Arbeitgeber für mögliche Betriebsferien zwischen Weihnachten und Neujahr einsetzen.

Art. 27 Feiertage, Samstagsarbeit

27.1 Feiertage

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

27.2 Samstagsarbeit

Der Samstag ist während des ganzen Jahres arbeitsfrei, ausgenommen für unaufschiebbare Arbeiten. Für den Arbeitgeber besteht gegenüber der Paritätischen Kommission eine Anzeigepflicht. Diese Anzeige muss mindestens 24 Stunden vor Arbeitsbeginn auf der Geschäftsstelle der Paritätischen Kommission erfolgen.

Art. 28 Feiertagsentschädigung

28.1 Für Arbeitnehmer im Monatslohn ist die Feiertagsentschädigung im Monatslohn inbegriffen. Ein Lohnabzug erfolgt nicht.

28.2 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Normalarbeitsstunden zum normalen Stundenlohn.

28.3 Die Feiertagsentschädigung ist nicht geschuldet, sofern der Feiertag auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fällt.

28.4 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden zusätzlich kompensiert.

Art. 30 Absenzenentschädigung

Den Arbeitnehmern werden folgende Absenzen vergütet:

- a) bei Heirat des Arbeitnehmers 2 Tage
- b) bei Heirat eines Kindes des Arbeitnehmers, zur Teilnahme an der Trauung 1 Tag
- c) ...
- d) bei Tod des Ehegattens, eines Kindes oder der Eltern 3 Tage
- e) bei Tod des Konkubinatspartners, des Lebenspartners, der Grosseltern oder der Grosskinder 2 Tage
- f) bei Tod der Schwiegereltern, des Schwiegersonns oder der Schwiegertochter 1 Tag
- g) bei Bekleidungs- oder Ausrüstungsinspektion 1 Tag
- h) bei Rekrutierung 3 Tage
- i) bei Vorprüfung zur Rekrutierung 1 Tag
- j) bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushaltes, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist und jährlich höchstens einmal stattfindet 1 Tag
- k) ...

Art. 33 Leistungsprämien

33.1 Es steht dem Arbeitgeber zu, zusätzlich zum vereinbarten Lohn eine Leistungsprämie auszuzahlen, (kein Akkordlohn).

Art. 34 Stunden-, Monatslohn

34.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Stunden- oder Monatslohn vereinbart.

34.2 Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt auf Basis einer durchschnittlichen Monatsstundenzahl von 183.33 Stunden (Jährliche Bruttosollarbeitszeit von 2200 Stunden geteilt durch 12 Monate). D.h. Monatslohn geteilt durch 183.33 Stunden ergibt den Stundenlohn.

34.3 Jeder Arbeitnehmer erhält per 30. Juni eine halbjährliche Stundenabrechnung und per Ende Jahr eine Schlussabrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden sowie über den aktuellen Feriensaldo.

34.4 Bei Austritt des Arbeitnehmers während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis zum Austritt erstellt.

34.5 Bei einem allfälligen Stundenminus des Arbeitnehmers, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden. Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden, geht diese zu Lasten des Arbeitgebers (Annahmeverzug).

Art. 35 Mindestlöhne

...

35.2 ... Die Mindestlöhne sind in den Branchenbestimmungen im Anhang festgehalten und bilden einen integrierten Bestandteil zu diesem GAV.

35.4 (...)

Für Arbeitnehmer mit verminderter Leistungsfähigkeit können besondere Vereinbarungen getroffen werden. Diese besonderen Vereinbarungen sind der Paritätischen Kommission zur Genehmigung zu unterbreiten.

35.6 Arbeitnehmerkategorien:

Vorarbeiter, V:

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

Berufsfacharbeiter, A 4:

Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*) im vierten Jahr nach der Lehre.

Berufsfacharbeiter, A 3:

Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*) im dritten Jahr nach der Lehre.

Berufsfacharbeiter, A 2: Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*) im zweiten Jahr nach der Lehre.

Berufsfacharbeiter, A 1:

Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*) im ersten Jahr nach der Lehre.

Berufsarbeiter, B 4:

Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen sowie fünfjährige Tätigkeit in der entsprechenden Branche oder Arbeitnehmer im vierten Jahr nach erfolgter Anlehre in der jeweiligen Branche.

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

Berufsarbeiter, B 3:

Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen sowie vierjährige Tätigkeit in der entsprechenden Branche oder Arbeitnehmer im dritten Jahr nach erfolgter Anlehre in der jeweiligen Branche.

Berufsarbeiter, B 2:

Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen sowie dreijährige Tätigkeit in der entsprechenden Branche oder Arbeitnehmer im zweiten Jahr nach erfolgter Anlehre in der jeweiligen Branche.

Berufsarbeiter, B 1:

Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen sowie zweijährige Tätigkeit in der entsprechenden Branche oder Arbeitnehmer im ersten Jahr nach erfolgter Anlehre in der jeweiligen Branche.

Betriebsarbeiter, C:

Arbeitnehmer ohne berufliche Ausbildung, ohne Fachkenntnisse sowie ohne Nachweis einer Tätigkeit in der entsprechenden Branche. Nach zwei Jahren erfolgt in der Regel die Umklassierung in die Arbeitnehmerkategorie «Berufsarbeiter, B1».

Betriebsarbeiter, D:

Als «Betriebsarbeiter D» gelten Studenten der technischen Hochschulen oder Universitäten, welche ein Praktikum absolvieren. Jugendliche bis zum zurückgelegten 18. Altersjahr, die noch in Schul- oder anderweitiger Berufsausbildung stehen.

Betriebsarbeiter, E:

Als «Betriebsarbeiter E» gelten Jugendliche, welche die Schulausbildung abgeschlossen

haben und innert sechs Monate nach Schulabschluss eine Lehre beginnen.

Lehrling, L 4:

Auszubildender im vierten Lehrjahr.

Lehrling, L 3:

Auszubildender im dritten Lehrjahr.

Lehrling, L 2:

Auszubildender im zweiten Lehrjahr.

Lehrling, L 1:

Auszubildender im ersten Lehrjahr.

Berufslehre mit Attest, BA 2:

Auszubildender im zweiten Jahr der Berufslehre mit Attest.

Berufslehre mit Attest, BA 1:

Auszubildender im ersten Jahr der Berufslehre mit Attest.

Die Einreihung in die entsprechende Arbeitnehmerkategorie ist dem Arbeitnehmer spätestens nach zweimonatiger Tätigkeit im Betrieb schriftlich mitzuteilen und auf der individuellen Lohnabrechnung aufzuführen. Bestehen Streitigkeiten über die Zuteilung in eine Arbeitnehmerkategorie entscheidet die Paritätische Kommission.

Art. 36 13. Monatslohn

36.1 Die Arbeitnehmer erhalten 100 % des durchschnittlichen Monatslohnes berechnet auf der Grundlage der jährlichen Bruttosollarbeitszeit gem. Artikel 21.1.

36.2 Die Jahresendzulage wird spätestens im Dezember, dessen Jahres sie geschuldet ist, ausbezahlt; bei Austritt eines Arbeitnehmers im Austrittsmonat.

36.3 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Zulage pro rata temporis ausbezahlt, wobei nur die vollen Monate zählen. Ein pro-rata Anspruch besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während der Probezeit wieder aufgelöst wurde.

36.4 Werden Teile der Jahresendzulage im Laufe des Kalenderjahres bzw. am Ende des Kalenderjahres ausbezahlt, so ist diese auf der Lohnabrechnung speziell auszuweisen.

36.5 Endet das Arbeitsverhältnis während der Probezeit, besteht kein pro-rata Anspruch einer Jahresendzulage.

36.6 Wird der Arbeitnehmer während eines Kalenderjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert – obligatorischer Militärdienst bis zu 4 Wochen wird nicht berücksichtigt – so wird die Jahresendzulage für jeden vollen Monat der Verhinderung um ein Zwölftel gekürzt. Bezieht der Arbeitnehmer im Einverständnis mit dem Arbeitgeber unbezahlten Urlaub, so wird die Jahresendzulage anteilmässig gekürzt.

Art. 38 Ausgleich der Überstundenarbeit

38.1 Überstunden werden nur soweit ausgeglichen, als sie vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter angeordnet bzw. nachträglich visiert werden.

38.2 Als zuschlagsfreie Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Grenzen der Tagesarbeitszeit (06.00–20.00 Uhr) geleistet werden und die wöchentliche maximale Arbeitszeit von 47 Stunden nicht überschreiten. Zuschlagsfreie Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren. Überstunden, welche die wöchentliche maximale Arbeitszeit von 47 Stunden überschreiten, werden mit Freizeit gleicher Dauer

plus einem Zeitzuschlag von 25 % ausgeglichen. Der Ausgleich hat bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres zu erfolgen.

Art. 39 Nacht-, Abend-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

39.1 Für die Nacht-, Abend-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit werden wie folgt Lohn- oder Zeitzuschläge ausgerichtet:
Zeit Zuschlag

Sonn- u. Feiertage 23.00–23.00 100 %¹

Abendarbeit an Werktagen 20.00–23.00 25 %

Nachtarbeit an Werktagen 23.00–06.00 50 %²

Arbeiten am Samstag 06.00–23.00 50 %

¹davon mindestens 50 % als Lohnzuschlag

²davon mindestens 25 % als Lohnzuschlag

39.2 Werden am Abend sowie an Samstagen Überstunden geleistet, sind diese primär mit Zeitzuschlag gemäss Artikel 39.1 bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, ist ein Lohnzuschlag gemäss Artikel 39.1 auszuzahlen.

Art. 40 Auslagen für Verpflegung und Unterkunft

40.1 Für Arbeitseinsätze, welche eine Übernachtung am Einsatzort erfordern werden dem Arbeitnehmer Kosten für Anreise, Verpflegung und anständige Unterkunft vom Arbeitgeber vergütet.

40.2 Der Arbeitgeber hat eine der folgenden Möglichkeiten, diese Entschädigungen zu gewährleisten:

– Auszahlung einer Pauschalentschädigung von täglich 50 Franken (exkl. Unterkunft)

– Sind die effektiven Kosten für Verpflegung aufgrund des Preisniveaus am jeweiligen Arbeitsort höher als die Pauschalentschädigung, werden die effektiv nachgewiesenen Kosten vergütet.

– Der Arbeitgeber organisiert und finanziert eine angemessene, ortsübliche Verpflegung selbst.

40.4 Heimreise

Bei länger dauernden auswärtigen Arbeiten innerhalb unserer Landesgrenze ist der Arbeitnehmer berechtigt, über das Wochenende nach Hause zu fahren. Der Arbeitgeber trägt die Reisekosten. Reisezeit wird als zuschlagsfreie Arbeitszeit vergütet.

40.5 Bei länger dauernden Arbeiten im Ausland vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer die in Artikel 40.4 genannten Angelegenheiten selbst.

40.6 Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber für auswärtige Arbeiten eingesetzt werden, sind in der Regel fünf Tage im Voraus zu benachrichtigen.

Art. 41 Zulagen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges

41.1 Benützt der Arbeitnehmer auf ausdrückliche Anweisung des Arbeitgebers für Geschäftsfahrten das Privatauto, so hat er Anspruch auf eine Entschädigung von Fr. – .80/km.

41.2 Für die Benützung eines Motorrades werden folgende Entschädigungen vergütet: bis 125 cm³ Hubraum Fr. –.30/km

über 125 cm³ Hubraum Fr. –.35/km

41.3 Für die Benützung eines Fahrrades wird eine Entschädigung von 5 Franken pro Woche ausbezahlt.

41.4 Soweit zumutbar, ist der Arbeitnehmer gehalten, so viele andere Arbeitnehmer im privaten Auto mitzuführen, als gemäss Fahrzeugausweis erlaubt ist. Gleiches gilt für die Mitführung von Material und Werkzeug im Rahmen der Bestimmungen des Strassenverkehrsgesetzes.

Art. 43 Ausrichtung des Lohnes

43.1 Der Lohn wird monatlich abgerechnet und in gesetzlicher Währung auf ein Bank- oder Postcheckkonto überwiesen. Spätestens am sechsten Tag des folgenden Monats muss der Lohn ausbezahlt worden sein.

43.2 Dem Arbeitnehmer ist eine schriftliche Abrechnung zu übergeben. Diese bezeichnet den Lohn, die Zulagen sowie sämtliche Abzüge.

Art. 52 Lohnzahlung bei Militär-, Zivildienst- und Zivilschutzdienst

52.1 Bei Leistung von Schweizerischem Militär-, Zivildienst und Zivilschutzdienst erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Lohn ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgt auf Grund der Soldmeldekarte.

52.2 Die Höhe der Lohnzahlungen beträgt unter Vorbehalt von Artikel 324a und b OR

a) während der Rekrutenschule als Rekrut
– für Ledige ohne Unterstützungspflicht: 50 %;

– für Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht: 80 %.

b) während anderer obligatorischen Dienstleistungen

– bis zu einem Monat pro Kalenderjahr: 100 %.

c) während Beförderungsdiensten und Kaderschulen für die ersten vier Wochen innerhalb 12 aufeinanderfolgenden Monate

– für Ledige ohne Unterstützungspflicht: 100 %;

– für Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht: 100 %.

d) während Beförderungsdiensten und Kaderschulen ab fünfter Woche bis zum ordentlichen Dienstdende

– für Ledige ohne Unterstützungspflicht: 50 %;

– für Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht: 80 %.

52.3 Im Rahmen der Lohnzahlungen fallen die Leistungen der EO-Versicherung an den Arbeitgeber.

Art. 57 Kündigung allgemein

...

57.3 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. ...

Art. 59 Kündigung nach der Probezeit

59.2 Wird nach der Lehrzeit das Anstellungsverhältnis im gleichen Betrieb fortgesetzt, so wird für die Berechnung der Kündigungsfrist die Dauer der Lehrzeit miteinbezogen.

Art. 61 Kündigungsverbot für den Arbeitgeber

61.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen

...

b) während der Dauer des Bezugs von Taggeldleistungen der Kranken- und Unfallversicherung (max. 720 Tage);

61.2 Taggeldleistungen und Invalidenrenten Erhalten Arbeitnehmende neben Taggeldleistungen der Krankentaggeldversicherung eine Rente der Invalidenversicherung, darf ihnen ab Datum der Anspruchsberechtigung auf eine Invalidenrente unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.

Anhang 10

Kautionsregelung

Art. 1 Grundsatz

1.1 Zur Sicherung der (...) Vollzugskostenbeiträge gemäss Artikel 18 GAV sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der gemäss Artikel 10 GAV eingesetzten Paritätischen Kommission (PK), hat jeder im Geltungsbereich des GAV ansässige Arbeitgeber sowie jeder Arbeitgeber, welcher Arbeitnehmende in den Geltungsbereich des GAV entsendet, zu Gunsten der gemäss Artikel 10 GAV eingesetzten Paritätischen Kommission (PK) eine Kautions in Schweizerfranken (CHF) oder einem gleichwertigen Betrag in Euro gemäss nachfolgender Abstufung zu stellen: Auftragswert ab Auftragswert bis Kautionshöhe

bis Fr. 2 000.– - keine Kautionspflicht

ab Fr. 2 001.– bis Fr. 15 000.– Fr. 5 000.–

ab Fr. 15 001.– bis Fr. 25 000.– Fr. 10 000.–

ab Fr. 25 001.– bis Fr. 40 000.– Fr. 15 000.–

ab Fr. 40 001.– Fr. 20 000.–

1.2 Als Auftragswert gilt die im Geltungsbereich des GAV innerhalb eines Kalenderjahres gesamthaft erzielte Werklohnsumme. Bei im Geltungsbereich des GAV ansässigen Arbeitgebern wird davon ausgegangen, dass diese innerhalb eines Kalenderjahres einen Auftragswert von gesamthaft mindestens 40 000 Franken erreichen. Macht ein betroffener Arbeitgeber geltend, dass er diesen Auftragswert innerhalb eines Kalenderjahres nicht erreicht, so hat er dies der PK mittels geeigneter Dokumente nachzuweisen.

1.3 Ein Arbeitgeber mit Sitz ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs des GAV, welcher Arbeitnehmende in den Geltungsbereich des GAV entsendet (Entsendebetriebe), hat der PK die Werklohnsumme jedes einzelnen Auftrags mittels Vorlage geeigneter Dokumente (z.B. verbindliches schriftliches Angebot, Auftragsbestätigung, Werkvertrag) solange nachzuweisen, als der vom betreffenden Arbeitgeber erzielte Auftragswert im Sinne von Artikel 1.2 vorstehend unter 40 000 Franken liegt.

1.4 Von der Regelung gemäss Artikel 1.3 vorstehend ausgenommen sind jene Entsendebetriebe, welche bereits bei ihrer ersten Entsendung die Maximalkautions von 20 000 Franken leisten. Die Stellung einer solchen Maximalkautions ist auf freiwilliger Basis auch dann möglich, wenn der dafür massgebliche Auftragswert gemäss Artikel 1.1 vorstehend noch nicht erreicht ist.

1.5 Ist vom Arbeitgeber auf dem Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft gestützt auf einen allgemeinverbindlich erklärten GAV bereits eine Kautions geleistet worden, wird diese Kautions an die gemäss vorliegendem GAV geregelte Kautionspflicht angerechnet (...). Weist die bereits geleistete Kautions einen tieferen Betrag aus, als dies der vorlie-

gende GAV in Artikel 1.1 vorstehend vorschreibt, so ist vom Arbeitgeber nur noch die Differenz dazu sicherzustellen. Die Beweislast für eine bereits erfolgte Leistung einer Kauti- on liegt beim Arbeitgeber.

1.6 Die Kauti- on muss vor Beginn der Arbeits- aufnahme im räumlichen Geltungsbereich des GAV gestellt werden und muss den An- forderungen gemäss Artikel 2 nachstehend genügen.

Art. 2 Anforderungen an die Kauti- on

2.1 Sämtliche Kauti- onen müssen in Form einer unwiderruflichen Garantieerklärung eines dem Schweizerischen Bankengesetz unterstehenden Finanzinstituts gestellt werden. Die PK kann für die Stellung der Kauti- onen, sofern die Gleichwertigkeit der Garan- tieleistung in Bezug auf die vorerwähnten Institutionen und Garantieerklärungen be- legt ist, auch andere Institutionen und deren adäquate Garantieerklärungen zulassen. Anstelle einer Garantieerklärung kann die Kauti- on bei der PK oder einer von ihr zu be- zeichnenden Stelle auch in bar hinterlegt werden.

2.2 Als unwiderrufliche Garantieerklärung gilt eine Erklärung, welche Zahlungen bis zum Maximalbetrag der Garantieerklärung auf erste Aufforderung hin und unter Ver- zicht auf jegliche Einwendungen und Einre- den gewährleistet.

2.3 Die Garantieerklärung muss in einer schweizerischen Amtssprache (Deutsch, Französisch, Italienisch) oder in Englisch ab- gefasst sein.

2.4 Die Garantieerklärung hat schweizeri- schem Recht zu unterstehen. Als Gerichts- stand ist ausdrücklich Basel zu bezeichnen.

Art. 3 Zugriff auf Kauti- on

3.1 Die Kauti- on kann von der PK in Anspruch genommen werden bei Missachtung von Aufforderungen der PK an den Arbeitgeber zur Zahlung von allfälligen Kontroll- und Verfahrenskosten, Konventionalstrafen oder Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeiträ- gen Massgeblich sind die entsprechenden Regelungen im vorliegenden GAV.

Art. 4 Verfahren

4.1 Stellt die PK fest, dass der Arbeitgeber Vorschriften missachtet hat, für deren Erfül- lung gemäss Artikel 1.1 vorstehend die Kau- ti- on als Sicherheit dient, teilt die Kommission dem Arbeitgeber die Höhe der an die PK zu leistenden Zahlungen mit entsprechender Begründung mit und setzt ihm eine Frist zur Stellungnahme innert 15 Tagen. Nach Ablauf dieser Frist eröffnet die PK dem Arbeitgeber ihren begründeten Entscheid und stellt ihm Rechnung mit einer Zahlungsfrist von 15 Tagen. Erfolgt die Zahlung nicht innert der gesetzten Frist von 15 Tagen, so kann die PK die Kauti- on in Anspruch nehmen.

4.2 Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kauti- on durch die PK informiert diese den Arbeitgeber innert 10 Tagen schriftlich über den Zeitpunkt und den Umfang der Inan- spruchnahme. Gleichzeitig legt sie dem Ar- beitgeber in einem schriftlichen Bericht dar, aus welchen Gründen die Inanspruchnahme erfolgt ist und wie sich dieselbe der Höhe nach zusammensetzt.

4.3 Die PK hat den Arbeitgeber schriftlich darauf hinzuweisen, dass gegen die Inan- spruchnahme der Kauti- on Klage beim Zivilge- richt des Kantons Basel-Stadt eingereicht werden kann.

Art. 5 Aufstockung der Kauti- on nach erfolg- tem Zugriff

5.1 Wurde die Kauti- on von der PK in An- spruch genommen, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, innert 30 Tagen seit Mitteilung der Inanspruchnahme gemäss Artikel 4.2 vorstehend, in jedem Falle aber vor erneuter Aufnahme der Arbeit im Geltungsbereich des GAV, die Kauti- on erneut zu stellen.

Art. 6 Freigabe der Kauti- on

6.1 Arbeitgeber bzw. Entsendebetriebe, wel- che zu Gunsten der PK eine Kauti- on gestellt haben, können bei der PK schriftlich Antrag auf Freigabe dieser Kauti- on stellen,

1. wenn der im Geltungsbereich des GAV ansässige Arbeitgeber seine Tätigkeit nach- weislich definitiv (rechtlich und faktisch) ein- gestellt hat;

2. wenn der im Geltungsbereich des GAV tätige Entsendebetrieb längstens sechs Mo- nate nach Beendigung des Auftrags (im Sin- ne von Artikel 1.3 vorstehend) folgende, kumulativ geltende Voraussetzungen erfüllt:

- a) Die (...) Vollzugskostenbeiträge gemäss Artikel 18 GAV sind ordnungsgemäss bezahlt.
- b) Sämtliche Kontrollverfahren sind abge- schlossen.

Art. 7 Sanktionen bei Nichtleistung der Kau- ti- on

7.1 Leistet ein Arbeitgeber trotz erfolgter Mahnung die Kauti- on nicht, so stellt dies einen (...) Verstoss gegen den GAV dar, wel- cher auch mit einer Konventionalstrafe und der Auferlegung der Verfahrenskosten ge- ahndet wird.

Art. 8 Kauti- onsbewirtschaftung

8.1 Die PK kann die Bewirtschaftung der Kau- ti- on teilweise oder vollumfänglich delegie- ren.

Art. 9 Gerichtsstand

9.1 Im Streitfall sind die ordentlichen Gerich- te am Sitz der PK in Basel zuständig. Es kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

Nachtrag 2 vom 10. Dezember 2014

Es gelten folgende Mindestlöhne:

Vorarbeiter und Baustellenleiter, V: CHF 5 300.00

Arbeitnehmer, welche eine anerkannte Vor- arbeiter- oder Baustellenleiter- schule mit Erfolg absolviert haben, oder die vom Arbeitgeber offiziell als Vorarbeiter oder Baustellenleiter anerkannt sind

Berufsfacharbeiter, A 3: CHF 4 850.00

Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*) im dritten Jahr nach der Lehre

Berufsfacharbeiter, A 2: CHF 4 550.00

Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*) im zweiten Jahr nach der Lehre

Berufsfacharbeiter, A 1: CHF 4 250.00

Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*) im ersten Jahr nach der Lehre

Berufsarbeiter, B 3: CHF 4 200.00

Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen

sowie dreijährige Tätigkeit in der entspre- chenden Branche sowie Arbeitnehmer mit Attest im dritten Jahr nach Ausbildung in der jeweiligen Branche.

Berufsarbeiter, B 2: CHF 4 000.00

Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen sowie zweijährige Tätigkeit in der entspre- chenden Branche sowie Arbeitnehmer mit Attest im zweiten Jahr nach Ausbildung in der jeweiligen Branche.

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

Berufsarbeiter, B 1: CHF 3 900.00

Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss, ohne Fachkenntnisse und ohne Nachweis einer Tätigkeit in der entsprechenden Bran- che (nach zwei Jahren erfolgt in der Regel die Umklassierung in die Kategorie B2), sowie Arbeitnehmer mit Attest im ersten Jahr nach Ausbildung in der jeweiligen Branche.

Betriebsarbeiter, E: CHF 600.00

Als Betriebsarbeiter E gelten Jugendliche, welche die Schulausbildung abgeschlossen haben und innert sechs Mona- ten nach Beendigung eine Lehre beginnen und Jugendliche bis zum zurückge- legten 18. Altersjahr, die noch in Schul- oder anderweitiger Berufsausbil- dung stehen sowie Studenten der technischen Hochschulen oder Universitäten.

Lehrling, L 4: CHF 1 400.00

Auszubildende im vierten Lehrjahr

Lehrling, L 3: CHF 1 200.00

Auszubildende im dritten Lehrjahr

Lehrling, L 2: CHF 800.00

Auszubildende im zweiten Lehrjahr

Lehrling, L 1: CHF 600.00

Auszubildende im ersten Lehrjahr

Berufslehre mit Attest, BA 2: CHF 750.00

Auszubildende im zweiten Jahr der Berufs- lehre mit Attest

Berufslehre mit Attest, BA 1: CHF 550.00

Auszubildende im ersten Jahr der Berufslehre mit Attest.

(...)

Nachtrag 3 vom 15. März 2018

Lohnanpassung 2018

1. Mindestlohn Berufsfacharbeiter A 3

Der Mindestlohn der Kategorie Berufsfachar- beiter A 3 wird um Fr. 50.00 erhöht.

(...)

Nachtrag 4 vom 28. Januar 2020

Pauschale Verpflegungsentschädigung

1. Allen dem GAV unterstellten Arbeitneh- menden inkl. den Lernenden ist (...) eine pau- schale Verpflegungsentschädigung von 40 Franken pro Monat auszus zahlen.

Für Arbeitseinsätze, welche eine auswärtige Übernachtung am Einsatzort erfordern, gel- ten (...) die Bestimmungen von Artikel 40