

**Gesamtarbeitsvertrag (GAV)  
für das Dach- und Wandgewerbe  
im Kanton Baselland**

**vom 1. Januar 2019, Stand per 1.1.2026**

abgeschlossen zwischen dem

**Verband Dach und Wand Baselland, VDWBL**

einerseits,

sowie der

**Gewerkschaft Unia**

andererseits.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Präambel</b> .....	04
<b>A</b>	<b>Geltungsbereich</b>
Art. 1	Geltungsbereich..... 04
Art. 2	Vertragsfähigkeit für Anschlussvertragsfirmen ..... 06
<b>B</b>	<b>Schuldrechtliche und indirekt schuldrechtliche Bestimmungen</b>
Art. 3	Friedenspflicht / Einwirkungspflicht..... 06
Art. 4	Gemeinsame Durchführung..... 07
Art. 5	Koalitionsfreiheit ..... 07
Art. 6	Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) ..... 07
Art. 7	Ausgleichskasse (Sozialausgleichsleistungen)..... 07
Art. 8	Anschlussverträge / Kautionen ..... 09
Art. 9	Sozialinstitutionen während einem vertragslosen Zustand ..... 10
Art. 10	Berufsinteressen..... 10
Art. 11	Verhandlungen während der Vertragsdauer..... 11
Art. 12	Meinungsverschiedenheiten bei Lohnanpassungen ..... 11
Art. 13	Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten über den GAV ..... 11
Art. 14	Paritätische Kommission (PK) ..... 12
Art. 15	Vertragliches Schiedsgericht ..... 13
Art. 16	Vertragseinhaltung (Kontrollen) ..... 13
Art. 17	Verstöße der Arbeitgebenden / Konventionalstrafen..... 14
Art. 18	Verstöße der Vertragsparteien ..... 15
Art. 19	Änderungen bestehenden Rechtes, Inkrafttreten und Dauer des GAV .. 15
Art. 20	Vollzugskostenbeiträge..... 16
<b>C</b>	<b>Normative Bestimmungen</b>
Art. 21	Pflichten des Arbeitgebenden..... 17
Art. 22	Pflichten des Arbeitnehmenden ..... 18
Art. 23	Verbot und Bekämpfung von Schwarzarbeit..... 19
Art. 24	Arbeitszeit, Arbeitsweg ..... 21
Art. 25	Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit ..... 21
Art. 26	Vorholzeit..... 22
Art. 27	Überstundenarbeit ..... 22
Art. 28	Ferien..... 22
Art. 29	Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn ..... 23
Art. 30	Lastenausgleich für 6. Ferienwoche für Arbeitnehmende ab dem 60. Altersjahr ..... 24
Art. 31	Feiertage, Feiertagsentschädigung ..... 24
Art. 32	Kompensation von Feiertagen ..... 24
Art. 33	Weiterbildung ..... 24
Art. 34	Absenzenregelung und -entschädigung sowie Lastenausgleich ..... 25
Art. 35	Verhinderung durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten ..... 26
Art. 36	Leistungslohn..... 26
Art. 37	Lohn- und Gehaltsabrechnung ..... 26
Art. 38	Stunden- oder Monatslohn ..... 27
Art. 39	Mindestlöhne ..... 27
Art. 40	13. Monatslohn (Jahresendzulage)..... 28
Art. 41	Lohnanpassungen während der Vertragsdauer..... 28

Art. 42	Lohnzuschläge bei Überstunden .....	28
Art. 43	Abend-, Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeiten, Vor- und Nachholzeit .....	29
Art. 44	Zulagen bei auswärtiger Arbeit .....	29
Art. 45	Benützung eines privaten Fahrzeuges .....	29
Art. 46	Kinder- und Ausbildungszulagen (Familienzulagen).....	30
Art. 47	Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit.....	30
Art. 48	Verhinderung durch Krankheit, Versicherungspflicht .....	31
Art. 49	Verhinderung durch Krankheit, Prämienzahlung .....	31
Art. 50	Verhinderung durch Unfall .....	32
Art. 51	Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst .....	33
Art. 52	Lastenausgleich für Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst .....	33
Art. 53	Mutterschaftsentschädigung .....	34
Art. 54	Arbeitslosenversicherung / Kurzarbeit und Schlechtwetterentschädigung .....	34
Art. 55	Berufliche Vorsorge «2. Säule» .....	34
Art. 56	Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmenden sowie Lastenausgleich	34
Art. 57	Tod des Arbeitgebenden .....	35
Art. 58	Kündigung allgemein .....	35
Art. 59	Kündigung während der Probezeit.....	35
Art. 60	Kündigung nach der Probezeit.....	36
Art. 61	Kündigungsschutz .....	36
Art. 62	Kündigungsverbot für den Arbeitgebenden .....	37
Art. 63	Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden .....	38
Art. 64	Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses .....	38
Art. 65	Ungerechtfertigte Entlassung .....	38
Art. 66	Nichtantritt oder fristloses Verlassen der Arbeitsstelle .....	39
Art. 67	Unverzichtbarkeit.....	39

## **D            Anhänge**

Protokollvereinbarung per 1. Januar 2019.....	40
Protokollvereinbarung betreffend Lernende .....	42
Statuten der Paritätischen Kommission (PK).....	43
Reglement Vollzugskostenbeiträge .....	44
Lohnvereinbarungen und Lohnanpassungen .....	46
Mindestbestimmungen für Verleihpersonal aus Arbeitsvermittlungs- und Personalverleihfirmen .....	47
Kautions.....	49
Unterschriften der Vertragsparteien.....	53

## **Präambel**

Die Vertragsparteien sind der Überzeugung, die künftigen, dem Dach- und Wandgewerbe von Baselland sich stellenden Aufgaben am besten dadurch lösen zu können, dass sie diese gemeinsam und getragen vom Gedanken einer echten Partnerschaft behandeln. Zu diesem Zwecke und im Bestreben, eine Vollbeschäftigung im Dach- und Wandgewerbe zu erhalten, sowie den Arbeitsfrieden zu wahren, verpflichten sie sich, sich gegenseitig nach Treu und Glauben zu unterstützen und die Interessen der Vertragspartner gebührend zu fördern. Sie wollen zudem die vorhandenen Arbeitsplätze schützen und neue schaffen. Sie sind bereit, von Fall zu Fall Fragen, die das Dach- und Wandgewerbe im Kanton Baselland betreffen und die nach Meinung der Arbeitgeberschaft auf der einen oder der Arbeitnehmerschaft auf der andern Seite einer Abklärung bedürfen, zwischen den Vertragsparteien bzw. der von ihnen eingesetzten Paritätischen Kommission gemeinsam zu besprechen und sich um eine angemessene Lösung zu bemühen.

In diesem Sinne vereinbaren die Vertragsparteien im Einzelnen was folgt:

## **A Geltungsbereich**

### **Art. 1 Geltungsbereich**

#### **1.1 Räumlich**

1.1.1 Dieser Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt für das ganze Gebiet des Kantons Basellandschaft.

#### **1.2 Betrieblich**

1.2.1.1 Dieser GAV gilt für alle Betriebe und Betriebsteile, die im Dach- und Wandgewerbe tätig sind. Zum Dach- und Wandgewerbe gehören insbesondere Betriebe, die im Bereich der Gebäudehülle tätig sind und die nachstehend aufgeführten 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.

1.2.1.2 Diese Aufzählungen sind nicht abschliessend. In Zweifelsfällen entscheidet über die Zugehörigkeit zum betrieblichen Geltungsbereich die Paritätische Kommission (PK).

1.2.2 Dieser GAV gilt ferner für alle Arbeitnehmenden von verwandten Betriebs- oder Berufszweigen, sofern diese nicht ausdrücklich einem anderen GAV unterstellt sind. Insbesondere gilt er für die Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände und für die Anschlussvertragskontrahenten.

1.2.3.1 Strukturierte Betriebe haben die einzelnen Betriebsteile den entsprechenden GAV zu unterstellen. Aus Gründen der Praktikabilität kann sich ein Unternehmen als homogener

Mischbetrieb auf einen GAV verpflichten. Dabei ist auf die Haupttätigkeit der Firma, welche ihr das Gepräge gibt, abzustellen.

1.2.3.2 Ein homogener Mischbetrieb mit gesamthafter Zugehörigkeit zum betrieblichen Geltungsbereich ist anzunehmen:

- wenn die einzelnen Arbeitnehmenden nicht eindeutig einem Betriebsteil zugeordnet werden können;
- wenn die Arbeiten im Rahmen der üblichen Tätigkeiten des Unternehmens nur untergeordnete Bedeutung erlangen;
- wenn die einzelnen Abteilungen nicht als eigenständige Anbieter auf dem Absatzmarkt auftreten;
- wenn die einzelnen Betriebsteile von aussen nicht als solche erkennbar sind.

1.2.4 Ist die Unterstellung unter den GAV unklar, gelten folgende Regeln:

- a) Soweit der GAV mit einem anderen, nicht allgemeinverbindlich erklärten GAV in Konkurrenz steht, ist der vorliegende GAV anzuwenden.
- b) Soweit die Unterstellung eines Betriebs bzw. eines Betriebsteils unter diesen GAV unklar ist, bestimmen die involvierten PK über eine entsprechende Zuordnung unter einen einheitlichen GAV oder unter Berücksichtigung von Art. 1.2.3 GAV über die Zuordnung von einzelnen Betriebsteilen unter die entsprechend gültigen GAV.
- c) Soweit der GAV mit einem anderen, allgemeinverbindlich erklärten GAV in Konkurrenz steht, versuchen die Vertragsparteien der GAV, eine Regelung in Form einer Abgrenzungsvereinbarung abzuschliessen.

1.2.5 Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten im Rahmen von Art. 20 des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG) auch für Betriebe des Personalverleihs und deren Arbeitnehmenden, die an Betriebe oder Betriebsteile gemäss Art. 1.2 GAV überlassen werden.

1.2.6 Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Art. 2 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (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 Geltungsbereichs nach Art. 1.1, sowie ihre Arbeitnehmenden, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen ist die PK des GAV zuständig.

1.3 Persönlich

1.3.1.1 Dieser GAV gilt für sämtliche Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden der in Art. 1.2.1 GAV aufgeführten Betriebe oder Betriebsteile, jedoch mit Ausnahme

- a) von Familienangehörigen des Arbeitgebenden gemäss Art. 4 Abs. 1 ArG;
- b) von Geschäftsleitern sowie Mitarbeitenden in leitender Funktion;
- c) von Polieren mit eidgenössischem Diplom;
- d) des kaufmännischen und des Verkaufspersonals.

1.3.1.2 Für Teilzeitbeschäftigte im überwiegend handwerklichen Bereich ist der GAV ebenfalls massgebend.

1.3.2 Für Lernende der Berufe des Dach- und Wandgewerbes gelten folgende Bestimmungen des GAV: Art. 20 (Vollzugskostenbeiträge), Art. 28 (Ferien), Art. 29 (Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn) und Art. 31 (Feiertage, Feiertagsentschädigung). Im Übrigen ist bezüglich Lernende Anhang 2 zu beachten.

#### 1.4 Ausnahmen

1.4.1 Dieser GAV findet keine Anwendung auf branchenfremde Arbeitnehmende, die einem besonderen GAV unterstellt sind. Solche Arbeitnehmende sind der PK schriftlich zu melden. In Zweifelsfällen entscheidet die PK.

1.4.2 Durch schriftliche Mitteilung an die PK können Arbeitgebende alle oder nur einzelne Bestimmungen dieses GAV auf die vorstehend erwähnten Arbeitnehmendenkategorien ausdehnen.

### **Art. 2 Vertragsfähigkeit für Anschlussvertragsfirmen**

2.1 Als anschlussvertragsfähig gelten Arbeitgebende, welche nachstehende Mindestanforderungen nachweislich erfüllen:

2.2 Sitz (Betriebsstätte) und Steuerdomizil im Kanton Basel-Landschaft bzw. im räumlichen Geltungsbereich des GAV gemäss Art. 1.1.

2.3 Ausweis über die Berufstüchtigkeit:

- a) persönlich: Meisterprüfung oder Nachweis einer mit Erfolg abgeschlossenen Berufslehre;
- b) betrieblich: Verfügen über eine Betriebseinrichtung (Werkstatt), welche den einschlägigen Vorschriften des Arbeitsgesetzes und der SUVA entspricht.

2.4 Ausweis über die Solvenz (Betreibungsregisterauszug).

2.5 Ausweis über die Kontrollfähigkeit:

Buchführung, welche eine jederzeitige Überprüfung der Einhaltung der GAV-Bestimmungen gestattet.

2.6 Für die Überprüfung der Vertragsfähigkeit der Anschlussvertragsfirmen ist die PK zuständig.

## **B Schuldrechtliche und indirekt schuldrechtliche Bestimmungen**

### **Art. 3 Friedenspflicht / Einwirkungspflicht**

3.1 Für die einzelnen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden gilt die uneingeschränkte Friedenspflicht. Die Parteien garantieren sich insbesondere, dass ihre Mitglieder gegen die Mitglieder der anderen Partei alle kollektiven Störungen des Arbeitsverhältnisses

unterlassen werden. Als solche Störungen gelten namentlich kollektive Arbeitsniederlegung, kollektive Kündigungen oder Massregelungen in Verbindung mit Sperre, Verrufserklärung, schwarze Listen, Boykott, kollektive Weigerung der Ausführung von ins Fach schlagenden Arbeiten ohne Arbeitsniederlegung.

3.2 Jede Vertragspartei verpflichtet sich, Störungen selber in keiner Weise anzuregen und in keiner Form zu unterstützen, vielmehr alle tunlichen Vorkehrungen zu treffen, damit sie unterbleiben. 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 PK versuchen, die Störung zu beseitigen.

3.3 Die vertragsschliessenden Verbände verpflichten sich, auf ihre Mitglieder einzuwirken, die Bestimmungen des GAV einzuhalten (Einwirkungspflicht gemäss Art. 357a OR). Aus der sich zur Durchführung dieses GAV ergebenden Tätigkeit darf dem Arbeitnehmenden kein Nachteil erwachsen.

#### **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. 357 b OR (Verbandsklagerecht) zu. Sie werden bei der Geltendmachung durch die PK und die von ihr bestellten Organe vertreten.

#### **Art. 5 Koalitionsfreiheit**

5.1 Die Vertragsparteien stehen auf dem Boden der Koalitionsfreiheit. Durch Vollzug dieses GAV darf die Koalitionsfreiheit (Freiheit der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem der vertragsschliessenden Verbände) nicht verletzt werden.

#### **Art. 6 Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)**

6.1 Die vertragschliessenden Verbände werden unverzüglich die Allgemeinverbindlicherklärung des GAV beantragen.

#### **Art. 7 Ausgleichskasse (Sozialausgleichsleistungen)**

7.1 Für die Abwicklung des in Art. 30, 34, 46, 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, Hardstrasse 1, 4133 Pratteln (nachstehend Ausgleichskasse genannt), vorgeschrieben.

7.2 Für die Abwicklung des in Art. 33, 35 und 50 GAV vorgeschriebenen Lastenausgleichs wird für alle beteiligten Arbeitgebenden (Arbeitgebende, die dem vertragsschliessenden Arbeitgeberverband angehören oder einen Anschlussvertrag gemäss Art. 356 b OR zum GAV abgeschlossen haben) verbindlich die Unterstellung unter

die Ausgleichskasse vorgeschrieben.

7.3 Das in Art. 30, 33, 34, 35, 50, 52 und 56 GAV vorgeschriebene Lastenausgleichsverfahren und die in Art. 20 GAV vorgeschriebenen Vollzugskostenbeiträge sind so genannte «weitere Aufgaben und Leistungen» gemäss § 21 des basellandschaftlichen Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über die Familienzulagen (GS 36.1200, SGS 838) vom 7. Mai 2009 (Inkraftsetzung per 1. Januar 2010).

7.4 Für die von den beteiligten Arbeitgebenden an die Ausgleichskasse zu leistenden Beiträge steht der Gesamtheit der vertragsschliessenden Verbände gemäss Art. 357 b 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. Bei Eintreten eines vertragslosen Zustandes handelt die Ausgleichskasse in eigener Kompetenz, gegebenenfalls nach den speziell für diesen Fall von der PK aufgestellten Richtlinien.

7.5 Der Arbeitnehmende hat keinen direkten Leistungsanspruch gegenüber der Ausgleichskasse. 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, 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 betriebliche 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 sowie Art. 33, 35 und 50 GAV hat jeder Arbeitgebende der Ausgleichskasse eine Liste aller im abgelaufenen Jahr dem GAV einschlägig 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 Absatz 7.7.1 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

pflichtgemässen 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. Für die Beitragsberechnung gelten angebrochene Monate als volle Monate.

7.8 Die PK kann der Ausgleichskasse weitere Aufgaben übertragen.

## **Art. 8 Anschlussverträge / Kautionen**

8.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, durch Abschluss von Anschlussverträgen gemäss Art. 356 b OR auch die dem vertragsschliessenden Arbeitgeberverband nicht angehörenden, im Vertragsgebiet ansässigen Arbeitgebenden des Dach- und Wandgewerbes auf deren Antrag hin diesem GAV zu unterstellen. Dabei ist Art. 2 GAV über die Vertragsfähigkeit gebührend zu beachten. Die PK wird von den Vertragsparteien ausdrücklich ermächtigt, solche Anschlussverträge abzuschliessen.

8.2 Zur Abgeltung der Kosten der Vertragsparteien für die Anschlussverträge haben die sich anschliessenden Arbeitgebenden nebst der Kautionsleistung und den periodischen Vollzugskostenbeiträgen und allfällige Kontrollkosten der Anschlussverträge einen einmaligen Beitrag von CHF 300.00 zuzüglich CHF 50.00 pro Arbeitnehmenden, höchstens aber CHF 1'000.00, an die PK zu entrichten. Die Einzahlung ist, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 30 Tagen seit Zustellung auf das Bankkonto der PK zu leisten.

8.3 Die bei einem am GAV beteiligten Arbeitgebenden beschäftigten Arbeitnehmenden sind von diesem in geeigneter Form so auf den vorliegenden GAV zu verpflichten, dass dieser als persönlicher Arbeitsvertrag gilt.

8.4 Es ist den Vertragsparteien ausdrücklich untersagt, für das Vertragsgebiet des Kantons Basel-Landschaft mit einer anderen Organisation gleich oder anders lautende Gesamtarbeitsverträge für das Dach- und Wandgewerbe abzuschliessen. Im gegenseitigen Einverständnis der Vertragsparteien kann davon abgewichen werden.

8.5.1 Arbeitgebende, welche nicht dem vertragsschliessenden Arbeitgeberverband angehören und sich durch einen Anschlussvertrag auf die Bestimmungen des Hauptvertrages verpflichten, haben eine Kautionssumme bei der Basellandschaftlichen Kantonalbank (oder einer anderen von der PK bezeichneten Bank) in folgender Höhe zu hinterlegen:

- Lohnsumme	bis CHF	100'000.00	Kaution CHF	10'000.00	
- ab CHF	100'000.00	bis CHF	250'000.00	Kaution CHF	20'000.00
- ab CHF	250'000.00	bis CHF	500'000.00	Kaution CHF	40'000.00
- ab CHF	500'000.00	bis CHF	1'000'000.00	Kaution CHF	80'000.00
- ab CHF	1'000'000.00			Kaution CHF	100'000.00

8.5.2 Als Nachweis ist der PK oder der von ihr bezeichneten Stelle die endgültige Prämienabrechnung der AHV vorzulegen. Erst mit der Hinterlegung der entsprechenden Kautions und nach Vorliegen der Genehmigung seitens der PK treten die Anschlussverträge in Kraft.

8.6 Sämtliche Kautions müssen in bar, einer Bankgarantie der Basellandschaftlichen Kantonalbank (oder einer anderen von der PK bezeichneten Bank) oder in mündelsicheren Wertpapieren gestellt werden.

8.7 Die Kautions dienen als Sicherheit für die Einhaltung des GAV, insbesondere aber auch als Sicherheit für die Beitragsleistungen an die Ausgleichskasse (Art. 7 GAV). Sie können nur mit Zustimmung aller Vertragsparteien oder auf Grund eines rechtskräftigen Entscheides der PK oder des Vertraglichen Schiedsgerichtes freigegeben werden.

8.8 Die Anschlussverträge sind auf die gesamte Dauer des GAV abzuschliessen.

## **Art. 9 Sozialinstitutionen während einem vertragslosen Zustand**

9.1 Während einem vertragslosen Zustand werden die Sozialinstitutionen dieses Vertrages weitergeführt. Dies betrifft u.a. den von der Ausgleichskasse (Art. 7 GAV) in den GAV-Artikeln 30, 34, 46, 52 und 56 durchgeführten Lastenausgleich.

## **Art. 10 Berufsinteressen**

10.1 Die vertragsschliessenden Parteien setzen sich für die Förderung der gemeinsamen Berufsinteressen ein. Unter diese Aufgabe fallen insbesondere:

10.2 die Mitwirkung beim Erlass und bei der Durchführung von zeitgemässen Submissionsvorschriften der öffentlichen Hand;

10.3 die Erstrebung ausreichender Bautermine und einer möglichst regelmässigen Beschäftigung des Dach- und Wandgewerbes und das Ergreifen geeigneter Mittel und Massnahmen, die sich bei allgemeiner Unterbeschäftigung zur Verbesserung der Arbeitsgelegenheiten aufdrängen;

10.4 der Einsatz für die Verbesserung der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit;

10.5 die Förderung der sozialen, beruflichen, wirtschaftlichen und umweltschonenden Entwicklung der Branche;

10.6 die Bekämpfung der unlauteren Konkurrenz durch unseriöse Preisunterbiegen;

10.7 die Bekämpfung jeder Art von Pfscharbeit sowie jeder Form von Arbeitsübertragungen, die mit berufsschädigenden Auswüchsen verbunden ist;

10.8 die Förderung und Vertiefung der Zusammenarbeit der Vertragsunterstellten und der Vertragsparteien;

10.9 die Beilegung von Meinungsdivergenzen und Zielkonflikten im Sinne dieses GAV;

10.10 die berufliche Aus- und Weiterbildung;

10.11 die Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes zur Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten;

10.12 das Ergreifen geeigneter Massnahmen zur Gewährleistung von Hygiene und Ordnung an den Arbeitsplätzen.

#### **Art. 11 Verhandlungen während der Vertragsdauer**

11.1 Allfällige Lohnanpassungen werden von den Vertragsparteien einmal pro Jahr auf den 1. Januar des folgenden Jahres in einer besonderen Vereinbarung gemeinsam geregelt. In zwingenden Fällen kann hievon abgewichen werden. Dabei sind die jeweiligen wirtschaftlichen Möglichkeiten, die Arbeitsmarktlage, die Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise und neu anfallende Sozialleistungs-Kosten sowie weitere massgebende Faktoren zu berücksichtigen.

#### **Art. 12 Meinungsverschiedenheiten bei Lohnanpassungen**

12.1 Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten über allfällige Lohnanpassungen im Sinne von Art. 11 GAV können der PK unterbreitet werden. Dazu bedarf es eines schriftlichen und begründeten Antrages. Die PK hat innert 30 Tagen nach ihrer Anrufung zusammenzutreten, die Differenzen ohne Verzug zu behandeln und tunlichst eine Einigung anzustreben.

12.2 Kommt eine Einigung nicht zustande, oder lehnt eine der Parteien den Vermittlungsvorschlag der PK ab, so kann der Streitfall innert 30 Tagen mit schriftlichem und begründetem Antrag an das Vertragliche Schiedsgericht gemäss Art. 15 GAV weitergezogen werden.

12.3 Während der ganzen Dauer der Schlichtungsverfahren ist jegliche Auseinandersetzung in den Medien zu unterlassen.

#### **Art. 13 Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten über den GAV**

13.1 Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien des GAV über die Anwendung und Interpretation von Fragen, welche im GAV oder in einer integrierenden Zusatzvereinbarung geregelt sind, können der PK unterbreitet werden. Dazu bedarf es eines schriftlichen und begründeten Antrages. Die PK hat innert 30 Tagen nach ihrer Anrufung zusammenzutreten, die Differenzen ohne Verzug zu behandeln und tunlichst eine Einigung anzustreben.

13.2 Kommt eine Einigung nicht zustande oder lehnt eine der Parteien den Vermittlungsvorschlag der PK ab, so kann der Streitfall innert 30 Tagen nach Feststellung des Scheiterns mit schriftlichem und begründetem Antrag an das Vertragliche Schiedsgericht gemäss Art. 15 GAV weitergezogen werden.

13.3 Der Entscheid des Schiedsgerichtes ist endgültig und vorbehaltenlich der

Nichtigkeitsbeschwerde inappellabel. Das Schiedsgericht soll nur dann angerufen werden, wenn auf anderem Wege keine Einigung gefunden werden kann.

13.4 Während der ganzen Dauer der Schlichtungsverfahren ist jegliche Auseinandersetzung in den Medien zu unterlassen.

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

14.1 Zur Förderung der Zusammenarbeit und zur Sicherung der Durchführung dieses Vertrages bestellen die Vertragsparteien eine PK. Sie setzt sich zusammen aus drei Vertretern des Verbandes Dach und Wand Baselland und drei Vertretern der Gewerkschaft Unia.

14.2 Für die Behandlung von Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien über die Auslegung und die Anwendung der vorliegenden Bestimmungen ist die PK arbeitgebenden- und arbeitnehmendenseits auf mindestens je fünf Mitglieder zu erweitern.

14.3 Die PK hat insbesondere folgende Aufgaben und Kompetenzen:

- a) die Auslegung des GAV;
- b) den Erlass aller für den Vollzug des GAV notwendigen Reglemente und Massnahmen, soweit nicht die Ausgleichskasse hierfür zuständig ist;
- 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;
- g) die Verurteilung von fehlbaren Arbeitgebenden zur Bezahlung der den Arbeitnehmenden geschuldeten Beträge, die nicht ausbezahlt wurden, an die PK. Die PK schreibt den auffindbaren Arbeitnehmenden ihren Anspruch gut.
- h) die Schlichtung von Streitigkeiten;
- i) den Entscheid über die Zulassung zum Anschlussvertrag (Überprüfung der Vertragsfähigkeit);
- j) die Verwaltung und Verwendung der Vollzugskostenbeiträge;
- k) die Vertretung der Vertragsparteien gegenüber Dritten;
- l) das Ergreifen aller geeigneten Massnahmen und Rechtsmittel, um die Interessen der Sozialpartnerschaft im Dach- und Wandgewerbe von Baselland im Sinne einer konsequenten Durchsetzung der vorliegenden Bestimmungen zu wahren-;
- m) die Übertragung der Durchführung einzelner Aufgaben an geeignete Dritte.

14.4 Die Paritätische Kommission ist sowohl für den Hauptvertrag wie auch für alle Anschlussverträge zuständig.

14.5 Gegen die Entscheide der PK kann die betroffene Partei innert 10 Tagen den Rekurs an das Vertragliche Schiedsgericht ergreifen.

14.6 Kann die PK keinen Beschluss fassen, so kann sie, bzw. die betroffene Partei oder eine der Vertragsparteien innert zehn Tagen seit Feststellung respektive Mitteilung dieser Tatsache das Vertragliche Schiedsgericht anrufen.

14.7 Bei Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien über die Auslegung der vorliegenden Bestimmungen beträgt die Rekursfrist an das Vertragliche Schiedsgericht 30 Tage.

## **Art. 15 Vertragliches Schiedsgericht**

15.1 Die Vertragsparteien bestellen als Vertragliches Schiedsgericht das kantonale Einigungsamt Baselland, ergänzt durch je einen sachverständigen Parteivertreter. Das Vertragliche Schiedsgericht hat folgende Kompetenzen:

- a) Beurteilung von Rekursen gegen Entscheide der PK;
- b) Beurteilung von Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien;
- c) Beurteilung von Streitfällen, sofern eine Entscheidfindung in der PK nicht zustande gekommen ist.

15.2 Das Vertragliche Schiedsgericht entscheidet über die Kosten des Verfahrens.

15.3 Die Entscheidungen des Vertraglichen Schiedsgerichtes sind endgültig und, vorbehältlich der Nichtigkeitsbeschwerde, inappellabel.

15.4 Das Vertragliche Schiedsgericht ist sowohl für den Hauptvertrag wie für alle Anschlussverträge zuständig.

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

## **Art. 16 Vertragseinhaltung (Kontrollen)**

16.1 Die Kontrolleure des beauftragten Kontrollorgans sind befugt, Betriebe bzw. Betriebsteile zu betreten, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des GAV fallen. Der Arbeitgebende ist verpflichtet, ihnen Zutritt zum Betrieb bzw. zur Baustelle zu gewähren und sich gegenüber den Kontrolleuren auf 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 Aufforderung hin innert 15 Tagen vollumfänglich vorzulegen und in geeigneter Form auszuhändigen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen, Arbeitsrapporte, Buchhaltung usw.

16.3 Die Arbeitgebenden haben die in Art. 16.2 GAV erwähnten Unterlagen nach Massgabe des Gesetzes, mindestens jedoch während fünf Jahren aufzubewahren. Sobald dem Betrieb die Durchführung einer Kontrolle angekündigt worden ist, dürfen an die Arbeitnehmenden keine Nachzahlungen irgendwelcher Art mehr geleistet werden.

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 Kontrollorganes 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. Ferner kann den arbeitvergebenden staatlichen Behörden die Sperre des Arbeitgebenden für staatliche und staatlich subventionierte Arbeiten sowie dem KIGA Baselland die Sperre für die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften beantragt werden.

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 im Sinne von Art. 23 GAV;
3. Einmalige oder mehrmalige Verletzungen der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
4. Schwere der Verletzungen der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
5. Grösse des Betriebes.

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. Allfällige Überschüsse sind in angemessener Weise vor allem zugunsten allgemeiner Zwecke der von diesem GAV betroffenen Berufe zu verwenden.

## **Art. 18 Verstösse der Vertragsparteien**

18.1 Bei kollektiven Vertragsverletzungen sowie bei Verletzungen der absoluten Friedenspflicht verfällt die fehlbare Vertragspartei in eine Konventionalstrafe, die im Einzelfall jedoch CHF 20'000.00 nicht überschreiten soll. Die fehlbare Partei ist ausserdem verpflichtet, für den durch die Vertragsverletzung entstandenen Schaden Ersatz zu leisten. Bei der Festsetzung der Konventionalstrafe ist in erster Linie die volkswirtschaftliche Auswirkung der Vertragsverletzung zu berücksichtigen.

18.2 Die Konventionalstrafe, der Schadenersatz und die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Urteils zu leisten. 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.

18.3 Die PK hat die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges zu verwenden. Allfällige Überschüsse sind in angemessener Weise vor allem zugunsten allgemeiner Zwecke der von diesem GAV betroffenen Berufe zu verwenden.

## **Art. 19 Änderungen bestehenden Rechtes, Inkrafttreten und Dauer des GAV**

19.1 Der vorliegende GAV tritt am 1. Januar 2023 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2026 als fest vereinbart. Er ersetzt vollumfänglich sämtliche vorherigen GAV für das Dach- und Wandgewerbe im Kanton Baselland.

19.2 Ab 1. Januar 2023 sind für das Dach- und Wandgewerbe im Kanton Baselland ausschliesslich die vorliegende, neue Textfassung bzw. Zusatzprotokolle, Zusatzvereinbarungen und Reglemente mit Inkraftsetzung ab demselben Datum massgebend.

19.3 Alle in diesem GAV erwähnten Reglemente sowie die zusätzlich zum GAV abgeschlossenen Zusatzprotokolle, Zusatzvereinbarungen und allfällige Nachträge bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAV. Für das Verhältnis der am GAV beteiligten Vertragsparteien untereinander und die Regelung der Arbeitsverhältnisse im Dach- und Wandgewerbe von Baselland ist während der ganzen Vertragsdauer ausschliesslich der vorliegende GAV anwendbar. Andere Vereinbarungen über das Dach- und Wandgewerbe von Baselland, die nicht von allen an diesem GAV partizipierenden Vertragsparteien mitunterzeichnet sind, verpflichten die Vertragsparteien und die diesem GAV unterstellten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden nicht.

19.4 Die unter den bisherigen 3 GAV (Art. 19.1 GAV) abgeschlossenen Anschlussverträge gemäss Art. 356 b OR (Verpflichtungserklärung auf generelle Einhaltung des GAV durch nicht dem vertragsschliessenden Arbeitgeberverband angeschlossene Arbeitgebende) bleiben unter Vorbehalt von Art. 19.7 GAV in Kraft.

19.5 Verbands- und Anschlussvertragsfirmen sind für die volle Vertragsdauer auf den GAV verpflichtet.

19.6 Der vorliegende GAV kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von mindestens sechs Monaten gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, so läuft der GAV jeweils ein Jahr weiter.

19.7 Bei Vertragserneuerungen gilt der erneuerte Vertrag für die ganze Zeit der neuen Vertragsdauer für alle Anschlussvertragsfirmen der unter Art. 19.1 GAV aufgeführten 3 GAV weiter, sofern sie nicht innert zehn Tagen seit der Kenntnisgabe über die Vertragserneuerung der PK mit eingeschriebenem Brief mitteilen, dass sie die Geltung des erneuerten Vertrages für ihre Firma ablehnen. In diesem Fall wird vom Kontrollorgan des GAV eine Schlusskontrolle (Art. 16 GAV) durchgeführt.

19.8 Vertragsänderungen, Vertragsergänzungen oder Vertragserneuerungen werden den Vertragsfirmen entweder durch Zirkular oder Publikation im kantonalen Amtsblatt des Kantons Basel-Landschaft zur verbindlichen Kenntnis gebracht.

19.9 Die Vertragsparteien sind dafür besorgt, dass alle zu beachtenden Vertragsbestimmungen den dem Vertrag unterstellten Arbeitgebenden und deren unterstellten Arbeitnehmenden zugeleitet werden.

## **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.

20.2.2 Arbeitgebende, die nicht Mitglied des vertragsschliessenden Arbeitgeberverbandes sind, sich aber durch Abschluss eines Anschlussvertrages gemäss Art. 356 b OR auf die generelle Einhaltung der Vertragsnormen verpflichten, entrichten einen jährlichen Beitrag, bestehend aus einer Grundgebühr von CHF 500.00 und 0,7 Prozent der AHV-pflichtigen Gesamtlohnsumme des Vorjahres.

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.

20.4 Für die Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände sind die Beiträge im Mitgliederbeitrag inbegriffen. In der praktischen Ausführung bedeutet dies: Von Arbeitgebenden, die Mitglied des vertragsschliessenden Arbeitgeberverbandes sind, wird kein Vollzugskostenbeitrag erhoben. Aus technischen Vollzugsgründen werden die Vollzugskostenbeiträge allen Arbeitnehmenden vom Lohn abgezogen. Die einem vertragsschliessenden Arbeitnehmerverband als Mitglieder angehörenden Arbeitnehmenden erhalten den von ihnen entrichteten Vollzugskostenbeitrag nach Vorweisen eines entsprechenden Beleges von dem vertragsschliessenden Arbeitnehmerverband einmal jährlich zurück erstattet.

20.5 Die PK kann - im Einvernehmen mit den Vertragsparteien - die Höhe der Vollzugskostenbeiträge gemäss Art. 20.2 und 20.3 GAV sowie die Höhe der Rückerstattung gemäss Art. 20.4 GAV während der Vertragsdauer ändern.

20.6 Die PK erlässt ein Reglement über den Bezug des Vollzugskostenbeitrages (Anhang 4 GAV).

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.

## **C Normative Bestimmungen**

### **Art. 21 Pflichten des Arbeitgebenden**

21.1 Der Arbeitgebende begegnet dem Arbeitnehmenden als Partner. Er achtet und schützt dessen Persönlichkeit und nimmt auf die Gesundheit des Beschäftigten Rücksicht.

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.

21.5a Arbeitgebende gemäss Art. 1.2 GAV, welche nachweislich keine individuelle Lösung gemäss «EKAS-Richtlinie Nr. 6508 über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit» erarbeitet haben oder sich nachweislich keiner Modell- oder Betriebsgruppenlösung angeschlossen haben, sind verpflichtet, sich der von der EKAS anerkannten Branchenlösung des Dach- und Wandgewerbes anzuschliessen und die entsprechenden, durch die EKAS bestätigten Verpflichtungen zu erfüllen. Betriebe, die ihren Verpflichtungen nicht nachkommen, können durch die PK mit einer Konventionalstrafe, Kontrollkosten und Verfahrenskosten belegt werden.

21.6 Die PK kann über spezielle Gesundheitsvorkehrungen oder -massnahmen Reglemente erlassen.

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.

21.9 Der Arbeitnehmende kann jederzeit vom Arbeitgebenden ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht.

21.10 Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmenden hin, hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

## **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.

22.6 Um einsatzfähig am Arbeitsplatz zu erscheinen, ist der Konsum von Rauschmitteln (Alkohol, Drogen etc.) vor dem Arbeitsbeginn zu unterlassen. Während der Arbeitszeit und den Pausen ist der Konsum von Rauschmitteln (Alkohol, Drogen etc.) untersagt. Entspricht ein Arbeitnehmender diesen Gegebenheiten nicht, dürfen ihm keine Arbeiten übertragen werden. Er ist ohne Lohnanspruch von der Arbeitsstelle wegzuweisen.

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

22.8 Bei Bedarf ist der Arbeitnehmende zur Leistung von Überstunden verpflichtet. Der Arbeitgebende verlangt solche Überstunden von einem Arbeitnehmenden nur, soweit sie von diesem nach Treu und Glauben gefordert werden können.

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.

22.10 Der Arbeitnehmende haftet für den absichtlich oder fahrlässig zugefügten Schaden. Er ist gemäss Art. 22.4 GAV verpflichtet, einen solchen Schaden sofort zu melden. Dies nach Massgabe der von ihm zu fordernden Sorgfalt. Die Schadenersatzforderung des Arbeitgebenden ist spätestens 30 Tage nach Kenntnisnahme des Schadens geltend zu machen. Allfällige Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis verjähren nach Ablauf von 5 Jahren.

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

23.1 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmende – entgeltlich oder unentgeltlich – keine Berufsarbeit für Dritte (Schwarzarbeit) leisten; auch

nicht während der Freizeit oder in den Ferien. Das Verbot gilt für jede Berufsarbeit, die für Dritte ausgeführt wird.

23.2.1 Wer gegen dieses Verbot verstösst und dadurch seine Treuepflicht gegenüber seinem Arbeitgebenden verletzt oder ihn konkurrenziert, kann von der PK verwarnt oder mit einer Konventionalstrafe belegt werden.

23.2.2 Leistet der Arbeitnehmende während den Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten, verfällt sein Anspruch auf Ferienlohn zugunsten der PK. Der Anspruch auf noch nicht bezogene Ferien fällt dahin. Bereits erhaltener Ferienlohn wird an den Arbeitgebenden zurückbezahlt. Ausserdem kann der Arbeitgebende den Arbeitsvertrag aus wichtigen Gründen sofort auflösen.

23.2.3 Die Geltendmachung von Schadenersatz durch den Arbeitgebenden bleibt vorbehalten.

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 Auftraggebende oder ein vergleichbarer Auftraggebender 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 gemäss dem vorliegenden Vertrag und versäumt es der Auftraggebende 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.

23.6 Bei Verstoss gegen die vorstehenden Bestimmungen werden die Fehlbaren mit einer Konventionalstrafe gemäss Art. 17 GAV belegt. Zudem erfolgt eine Meldung an die Kantonale Koordinationsstelle zur Bekämpfung der Schwarzarbeit. Meldungen an weitere Behörden bleiben ausdrücklich vorbehalten.

23.7 Die Parteien ergreifen gemeinsam alle Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und wirken auf ihre Mitglieder im Sinne der Einhaltung des Schwarzarbeitsverbots mit allem Nachdruck ein.

23.8 Arbeitgebende und Arbeitnehmende melden der PK sämtliche ihnen bekannt werdenden Fälle von Schwarzarbeit. Die Meldung ist schriftlich unter Angabe der Personalien des Fehlbaren, Ort, Zeit und Umfang der ausgeführten Schwarzarbeit zu erstatten. Auf Meldungen, die keine konkreten Anhaltspunkte enthalten, ist nicht einzutreten.

23.9 Im Sinne von Art. 357 b OR steht der Anspruch auf Einhaltung des Schwarzarbeitsverbots nicht nur dem einzelnen Arbeitgebe, sondern auch der Gesamtheit der vertragsschliessenden Parteien zu, indem sich die Arbeitnehmenden diesen gegenüber direkt verpflichten, keine Schwarzarbeit auszuführen.

#### **Art. 24 Arbeitszeit, Arbeitsweg**

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

24.1b Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt maximal 50 Stunden.

24.1c Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmende zur Verfügung des Arbeitgebenden zu halten hat. Der Weg vom Wohndomizil zum Betrieb und zurück gilt nicht als Arbeitszeit. Die darüber hinausgehende Zeit wird als Arbeitszeit angerechnet.

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

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

Die Jahresarbeitszeit ist massgebend zur Berechnung der monatlich fixen Lohnzahlung an Arbeitnehmende im Stundenlohn.

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. Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes bleiben vorbehalten. Der Samstag ist in der Regel arbeitsfrei. Bei einem Austritt unter dem Jahr erfolgt eine pro rata Stundenabrechnung.

#### **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 Die Arbeitszeit kann durch eine unbezahlte Pause unterbrochen werden. 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. 27 Überstundenarbeit**

27.1 Bei Bedarf ist der Arbeitnehmende zur Leistung von Überstunden verpflichtet. Der Arbeitgebende verlangt solche Überstunden von einem Arbeitnehmenden nur, soweit sie von diesem nach Treu und Glauben geleistet werden können.

27.2 Überstundenarbeit liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmende mehr als die vertraglich vereinbarte Zeit gemäss Art. 24 GAV und der vereinbarten Vorholzeit gemäss Art. 26 GAV arbeitet, sofern er diese Arbeit im Interesse des Arbeitgebenden ausführt und die gesetzliche Höchstarbeitszeit nicht überschritten wird

## **Art. 28 Ferien**

28.1 Die Dauer der Ferien beträgt:

<u>Kategorie</u>	<u>Anzahl Arbeitstage pro Jahr</u>
<u>Arbeitnehmende</u> <u>bis und mit zurückgelegtem 20. Altersjahr</u>	<u>25</u>
<u>Arbeitnehmende</u> <u>ab 21. bis und mit zurückgelegtem 49. Altersjahr</u>	<u>25</u>

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.

28.2 Den im Stundenlohn Beschäftigten sind entsprechend folgende Prozentzuschläge auf den Grundlohn zu entrichten: 25 Tage = 10,64%; 30 Tage = 13,04%. Bei Arbeitsverhältnissen im Monatslohn besteht der Anspruch pro rata temporis.

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

29.1 Ist der Arbeitnehmende durch sein Verschulden während eines Kalenderjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgebende die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen.

29.2 Beträgt die Verhinderung aus bestimmten Gründen nicht mehr als ein Monat im Kalenderjahr und ist sie durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmenden liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines politischen Amtes oder Jugendurlaub, ohne Verschulden des Arbeitnehmenden verursacht, so dürfen die Ferien vom Arbeitgebenden nicht gekürzt werden. Die Kürzung beträgt jedoch ab 2. Monat (bei Schwangerschaft ab dem 3. Monat) ein Zwölftel für jeden vollen Monat der Verhinderung: an diese Zeit nicht angerechnet werden darf die Zeit, während die Arbeitnehmende die Mutterschaftsentschädigung gemäss Erwerbersatzgesetz bezieht. Für den ersten Absenzmonat wird somit keine Ferienkürzung vorgenommen.

29.3 Verschiedene Absenzen während eines Kalenderjahres werden zusammengerechnet.

29.4 Die Ferien sind im Laufe des Kalenderjahres zu beziehen. Wenigstens 2 Ferienwochen müssen zusammenhängen.

29.5.1 Der Arbeitgebende und der Arbeitnehmende vereinbaren den Zeitpunkt der Ferien. Der Arbeitnehmende hat auf die Betriebsverhältnisse Rücksicht zu nehmen und der Arbeitgebende auf die familiären Verhältnisse des Arbeitnehmenden. 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. Krankheitsmeldung und Arztzeugnis sind dem Arbeitgebenden umgehend einzureichen.

29.5.3 Bei einem Auslandsaufenthalt gilt die Regelung der Krankentaggeldversicherung. Es gilt entsprechend zu beachten, dass bei einem Auslandsaufenthalt das Arztzeugnis durch ein Spital auszustellen ist. Der Arbeitgebende informiert die Arbeitnehmenden über die entsprechenden Regelungen der Krankentaggeldversicherung.

29.6 Der Arbeitgebende hat dem Arbeitnehmenden für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.

29.7 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.

29.8 Wird das Arbeitsverhältnis nach dem Eintrittsjahr aufgelöst und hat der Arbeitnehmende die Ferien auf sein Verlangen für das laufende Jahr bereits bezogen, so ist der Arbeitgebende berechtigt, die zuviel bezogenen Ferien vom letzten Lohn Guthaben des Arbeitnehmenden abzuziehen. Ein Restferienguthaben muss wenn immer möglich während der Kündigungsfrist abgebaut werden.

29.9 Es ist dem Arbeitnehmenden untersagt, während der Ferien Arbeit gegen Entgelt und andere Gegenleistungen zu leisten.

### **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 Entschädigungsberechtigte Feiertage, die in die Ferien fallen, sind nicht als Ferientage anzurechnen.

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 nachgewiesenen Gebrauch machen.

33.2 Anspruchsberechtigt sind insbesondere Kurse, die paritätisch beschlossen wurden.

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 vertrags-schliessenden 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   | 10 Tage    |
|    | <u>Der Arbeitgeber gewährt den unterstellten Arbeitnehmern, die Vater werden, 10 Tage Vaterschaftsurlaub innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt (Art. 329g OR) bei vollem Lohn. Die Arbeitgeber behalten die entsprechende EO-Entschädigung. Die Differenz zwischen dem Lohnausgleich an den Arbeitnehmer von 100% und der Entschädigung aus der EO-Kasse für den Vaterschaftsurlaub nach Art. 329g OR übernimmt der Lastenausgleich. Damit ist der gesamte Anspruch auf freie Tage und deren Entlöhnung im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes abgegolten.</u> |            |
| 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   | 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. 35 Verhinderung durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes**

35.1 Der Arbeitnehmende kann durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten oder durch die Ausübung eines öffentlichen Amtes an der teilweisen Erbringung seiner Arbeitsleistung verhindert sein.

35.2 Bei Verhinderung gemäss Art. 35.1 GAV regeln der Arbeitgebende und der Arbeitnehmende die Höhe der Lohnzahlung in einer schriftlichen Vereinbarung. Sie berücksichtigen dabei eine dem Arbeitnehmenden aus Erfüllung seiner Pflicht zukommende Entschädigung. Können sich Arbeitgebender und Arbeitnehmender nicht einigen, können sie die Meinungsverschiedenheit der PK zum Entscheid unterbreiten.

35.3 Zur Sicherstellung der Lohnansprüche der Arbeitnehmenden gemäss Art. 35.2 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. 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. Vorbehalten bleiben die generellen Lohnanpassungen gemäss Art. 11 GAV. Diese werden in einer speziellen Lohnvereinbarung geregelt und sind ein integrierender Bestandteil dieses 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, unbesehen 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.

37.5 Sofern die Schlussabrechnung für den Arbeitnehmenden aus Gründen, welche der Arbeitgebende zu verantworten hat, Minusstunden aufweist, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden.

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).

37.7 Dem Arbeitnehmenden können Gegenforderungen mit den Lohnforderungen nur verrechnet werden, soweit die Lohnforderungen pfändbar sind. Bestehen Ersatzforderungen des Arbeitgebenden für absichtlich durch den Arbeitnehmenden zugefügte Schäden, so können diese Forderungen unbeschränkt verrechnet werden.

37.8 Es ist dem Arbeitnehmenden untersagt, Lohnforderungen gegenüber dem Arbeitgebenden an Dritte abzutreten (Zessionsverbot).

### **Art. 38 Stunden- oder Monatslohn**

38.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgebendem und Arbeitnehmendem als Stunden- oder Monatslohn vereinbart. Es wird empfohlen, einen Monatslohn zu vereinbaren. Der Arbeitnehmende hat im Grundsatz Anspruch auf 12 gleich hohe Monatslöhne, basierend auf Art. 24 GAV.

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.

38.4 Minusstunden, welche während des Berechnungszeitraums entstehen, aber bereits ausbezahlt wurden, können vom 13. Monatslohn in Abzug gebracht werden.

### **Art. 39 Mindestlöhne**

39.1 Die Vertragsparteien setzen die vertraglichen Mindestlöhne des GAV fest. Der Anspruch auf den GAV-Mindestlohn besteht ab dem 18. Altersjahr (Volljährigkeit).

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) Angelernter**

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 (exklusive Überstundenentschädigungen, Spesen etc. und unter Berücksichtigung von Art 38.4 GAV).

40.3 Werden Anteile des 13. Monatslohnes 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. 41 Lohnanpassungen während der Vertragsdauer**

41.1 Die Vertragsparteien beschliessen alljährlich über allfällige Anpassungen der Mindestlöhne gemäss Art. 11 GAV. Die Mindestlöhne werden jährlich mit einer Zusatzvereinbarung im Anhang 5 GAV festgelegt und bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAV.

41.2 Allfällige Lohnanpassungen werden mit einer Zusatzvereinbarung im Anhang 5 GAV festgelegt und bilden einen integrierenden Bestandteil des GAV.

**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 (06.00 bis 20.00 Uhr) 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 auszuzahlen.

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

43.1 Für Abend-, Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind Zuschläge gemäss untenstehender Tabelle auszurichten.

43.2 Werden an Samstagnachmittagen, am Abend, in der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen 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 auszuzahlen. Werden die Überstunden durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert, so ist ebenfalls ein Lohnzuschlag gemäss nachstehender Tabelle zu entrichten.

	<u>Zeit</u>	<u>Zuschlag</u>
<u>Abendarbeit</u>	<u>20.00 – 23.00 Uhr</u>	<u>50%</u>
<u>Nachtarbeit</u>	<u>23.00 – 06.00 Uhr</u>	<u>50%</u>
<u>Samstagarbeit</u>	<u>12.00 – 20.00 Uhr</u>	<u>25%</u>
<u>Sonn- und Feiertage</u>	<u>00.00 – 24.00 Uhr</u>	<u>100%</u>

### **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. 46 Kinder- und Ausbildungszulagen (Familienzulagen)**

46.1 Die Arbeitnehmenden erhalten zusätzlich zum Lohn eine Kinder- bzw. Ausbildungszulage (Familienzulage). Die Anspruchsvoraussetzungen und die Höhe der Zulagen richten sich nach den einschlägigen Gesetzesvorschriften. Für den Kanton Basel-Landschaft ist das Familienzulagengesetz (SGS 838) vom 9. Juni 2005 bzw. das basellandschaftliche Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Familienzulagen (GS36.1200, SGS 838) vom 7. Mai 2009 massgebend (Inkraftsetzung vorgesehen per 1. Januar 2010).

46.2 Die Vertragsparteien beauftragen die Ausgleichskasse gemäss § 22 Abs. 1 lit. c. des basellandschaftlichen Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über die Familienzulagen (SGS 838) bei der Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion des Kantons Basel-Landschaft die Bewilligung zur Beschränkung der Wahlfreiheit gemäss § 18 dieses Gesetzes zu beantragen.

## **Art. 47 Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit**

47.1 Der Arbeitgebende hat dem Arbeitnehmenden für eine beschränkte Zeit den Lohn zu entrichten, wenn der Arbeitnehmende aus persönlichen Gründen und ohne Verschulden an der Erfüllung der Arbeitsleistung verhindert ist, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist. Der Arbeitgebende kann vom Arbeitnehmenden einen Beleg über den Grund der unverschuldeten Abwesenheit verlangen.

47.2 Unter Berücksichtigung des Grundsatzes gemäss Art. 47.1 GAV ist die Lohnzahlungspflicht im Falle von Krankheit und Unfall in einer besonderen Regelung gemäss Art. 48 GAV und Art. 50 GAV hiernach ausgestaltet.

47.3 Bei Verhinderung wegen Krankheit oder Unfall hat der Arbeitnehmende ab drittem Arbeitstag der Absenz unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis beizubringen. In schriftlich begründeten Fällen kann der Arbeitgebende ab erstem Tag der Verhinderung ein ärztliches Zeugnis verlangen.

47.4 Bei einer teilweisen Arbeitsverhinderung hat sich das Arzteugnis nebst der prozentualen Arbeitsfähigkeit auch zur zeitlichen Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmenden auszusprechen.

47.5 Die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebenden gemäss Art. 47.1 GAV während der beschränkten Zeit im Falle von Krankheit und Unfall des Arbeitnehmenden ist somit abgegolten.

#### **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, ohne Spesen) 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) die Versicherung am Tage der Anstellung, bei der ersten Arbeitsaufnahme, beginnt;
- 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;
- f) für bestehende Vorbehalte muss die Versicherung mindestens Deckung nach Art. 324a OR garantieren.
- g) bei einer Überschussbeteiligung haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf einen Anteil von mindestens 50%;
- h) bei einer Kürzung des Taggeldes in Folge Überversicherung hat der Arbeitnehmende Anspruch auf den Gegenwert von 720 vollen Tagen.

49.2 Wenn die Versicherung nach diesen Bedingungen abgeschlossen und abgerechnet ist, ist die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebenden nach Art. 324a OR erfüllt.

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 (oft auch Krankentaggeld-Versicherung genannt) 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. 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.

49.7 Ab dem zweiten Krankheitsfall im Kalenderjahr entfällt die Lohnfortzahlungspflicht im Umfang von einem Tag (unbezahlte Karenz).

## **Art. 50 Verhinderung durch Unfall**

50.1 Der Arbeitnehmende ist gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) gegen Berufs- und Nichtberufs-Unfälle versichert. Der Arbeitgebende ist bei Unfall gemäss Art. 324b OR von jeder Lohnzahlung befreit. Vorbehalten bleibt die Regelung für die Karenztage gemäss Art. 50.4 GAV.

50.2 Die Prämien für die Berufs-Unfallversicherung trägt der Arbeitgebende, diejenige für die Nichtbetriebs-Unfallversicherung der versicherte Arbeitnehmende.

50.3 Die obligatorische Nichtbetriebs-Unfallversicherung endigt mit dem Ablauf des 31. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufhört.

50.4 Bei Unfällen, deren Folgen die Unfallversicherung deckt, hat der Arbeitnehmende für den Tag des Unfalles und die darauf folgenden 2 Tage Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes.

50.5 Der Arbeitgebende richtet dem Arbeitnehmenden den Lohnanteil für von der Unfallversicherung nicht versicherten UVG-Karenztage gemäss Art. 50.4 GAV aus. Für alle beteiligten Arbeitgebenden (Arbeitgebende, die dem vertragsschliessenden Arbeitgeberverband angehören oder einen Anschlussvertrag gemäss Art. 356 b OR zum GAV abgeschlossen haben) findet ein entsprechender Lastenausgleich über die Ausgleichskasse (Art. 7 GAV) statt.

50.6 Wenn die Unfallversicherung bei Verschulden des Versicherten oder bei aussergewöhnlichen Gefahren oder Wagnissen im Sinne von Art. 37 – 39 UVG Leistungen von der Versicherung ausschliesst oder herabsetzt, reduziert sich die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebenden im gleichen Verhältnis. Diese Regelung gilt auch für Löhne, die das UVG-Maximum übersteigen und für die Entschädigung der UVG-Karenztage.

50.7 Damit ist die Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 324 a und Art. 324 b OR abgegolten.

## **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 Kadernschulen 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. Für Dienstleistungen gemäss Art. 51.2 lit. d GAV werden zusätzlich zum Bruttolohn der darauf entfallende Ferienanteil und der darauf entfallende Anteil der Jahresendzulage berücksichtigt.

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

51.6 Damit ist die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebenden gemäss Art. 324 a und 324 b OR vollumfänglich abgegolten.

51.7 Werden dem Arbeitnehmenden auf den Leistungen der Erwerbsersatzordnung (EO) und der Ausgleichskasse (Art. 7 GAV) aus administrativen Gründen Beiträge der AHV/IV/EO/ALV und SUVA abgezogen, sind ihm diese nicht zurückzuerstatten, denn die Entschädigungen gemäss Art. 51.2 GAV gelten als um diese AHV/IV/EO/ALV- und SUVA-Beiträge gekürzt.

51.8 Für Aktivdienste bleiben besondere Vereinbarungen vorbehalten.

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

52.1 Zur Verhinderung einer Diskriminierung (Nicht-Anstellung bzw. Beendigung des

Arbeitsverhältnisses) von Arbeitnehmenden, welche der Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienstpflicht 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 Erwerbersatzgesetz (EOG).

### **Art. 54 Arbeitslosenversicherung / Kurzarbeit und Schlechtwetterentschädigung**

54.1 Massgebend sind die jeweils gültigen eidgenössischen und kantonalen Erlasse.

54.2 Die Arbeitnehmenden haben das Recht der freien Wahl der Auszahlungsstelle. Die Vertragsparteien empfehlen als Auszahlungsstelle für die Arbeitslosenversicherung die vertragsschliessenden Arbeitnehmendenverbände.

54.3 Für die Auszahlung von Kurzarbeits- und Schlechtwetterentschädigung wird den Arbeitgebenden empfohlen, die Auszahlstelle der vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbände zu berücksichtigen.

### **Art. 55 Berufliche Vorsorge «2. Säule»**

55.1 Massgebend sind die Vorschriften des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG).

55.2 Die Finanzierung der Personalvorsorge erfolgt nach den Grundsätzen des BVG.

55.3 Die Versicherten sind über die Struktur und Leistungen zu informieren.

### **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. 57 Tod des Arbeitgebenden**

57.1 Mit dem Tod des Arbeitgebenden geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über; die Vorschriften betreffend den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar.

57.2 Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebenden eingegangen worden, so erlischt es mit dessen Tod. Der Arbeitnehmende kann in diesem Falle angemessenen Ersatz für Schaden verlangen, der ihm infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst. Die PK setzt den Schadenersatz für den Arbeitgebenden und den Arbeitnehmenden verbindlich fest.

### **Art. 58 Kündigung allgemein**

58.1 Ist das Arbeitsverhältnis nicht für eine bestimmte Zeit eingegangen und geht eine solche auch nicht aus dem angegebenen Zweck der Arbeit hervor, so kann es von jeder Vertragspartei gekündigt werden.

58.2 Für Arbeitgebende und Arbeitnehmende dürfen keine unterschiedlichen Kündigungsfristen festgesetzt werden; bei widersprechender Abrede gilt für beide die längere Frist.

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.

58.4 Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

### **Art. 59 Kündigung während der Probezeit**

59.1 Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.

59.2 Durch schriftliche Abrede können abweichende Vereinbarungen getroffen werden. Die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.

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.

60.2 Diese Fristen dürfen durch schriftliche Abrede abgeändert, nicht aber unter die Fristen nach Art. 61.1 GAV herabgesetzt werden.

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

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. 61 Kündigungsschutz**

61.1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:

- a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
- d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
- e) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär-, Zivil- oder Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

61.2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgebenden ist im weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

- a) weil der Arbeitnehmende einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
- b) während der Arbeitnehmende gewählter Arbeitnehmendenvertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgebenden nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.

61.3 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei

eine Entschädigung auszurichten.

61.4 Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmenden für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.

61.5 Ist die Kündigung nach Art. 336 Absatz 2 lit. c OR missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmenden für zwei Monate betragen.

61.6 Wer gestützt auf Art. 336 OR und 336 a OR eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.

61.7 Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.

## **Art. 62 Kündigungsverbot für den Arbeitgebenden**

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

- a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär-, Zivil- oder Zivildienst leistet, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
- b) während der Arbeitnehmende 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 zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen. 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, mindestens jedoch 180 Tage bei ganzer oder teilweiser, unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung infolge Krankheit oder Unfall. Gelangen ab dem zehnten Dienstjahr bei einer krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit von 100 Prozent Taggeldleistungen der obligatorischen Kranken- und Unfallversicherung (730 Tage) über 180 Tage hinaus zur Auszahlung, so gilt die Kündigungssperrfrist auch während der Dauer dieses Taggeldbezuges.
- c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmenden;
- d) während der Arbeitnehmende mit Zustimmung des Arbeitgebenden an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

62.2 Die Kündigung, die während einer der in Art. 62.1 GAV 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.

62.3 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. 63 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden**

63.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktion er auszuüben vermag, oder der Arbeitgebende selbst, unter den in Art. 336 c Absatz 1 lit. a OR angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmende dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

63.2 Art. 336 c Absätze 2 und 3 OR sind entsprechend anwendbar.

### **Art. 64 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

64.1 Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgebende wie der Arbeitnehmende jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

64.2 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. Sinngemäss kann der Arbeitgebende bei nachgewiesener Schwarzarbeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Grobe Verstösse gegen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz können nach einmaliger schriftlicher Ermahnung zur fristlosen Entlassung führen.

64.3 Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmenden an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.

### **Art. 65 Ungerechtfertigte Entlassung**

65.1 Entlässt der Arbeitgebende den Arbeitnehmenden fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.

65.2 Der Arbeitnehmende muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

65.3 Der Richter kann den Arbeitgebenden verpflichten, dem Arbeitnehmenden eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt. Diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmenden für sechs Monate nicht übersteigen.

## **Art. 66 Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle**

66.1 Tritt der Arbeitnehmende ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgebende Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

66.2 Ist dem Arbeitgebenden kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.

66.3 Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

## **Art. 67 Unverzichtbarkeit**

67.1 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung kann der Arbeitnehmende auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder aus Bestimmungen dieses GAV ergeben, nicht verzichten.

## **ANHANG 1**

### **Protokollvereinbarung per 1. Januar 2019**

zu dem auf den 1. Januar 2019 abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für das Dach- und Wandgewerbe im Kanton Baselland

Die Vertragsparteien schliessen hiermit folgende Protokollvereinbarung ab, welche integrierender Bestandteil des GAV für das Dach- und Wandgewerbe im Kanton Baselland ist.

#### **Art. 1 Ausgleichskasse (Art. 7 GAV)**

1.1 Die Ausgleichskasse besorgt im Auftrag der Paritätischen Kommission (PK) treuhänderisch das Inkasso für den Vollzugskostenbeitrag gemäss Art. 20 GAV. Sie leitet diese Beiträge, nach Abzug der Bezugs- und Verwaltungskosten, in periodischen Akonto-Zahlungen an die PK weiter. Einzelheiten werden in einer gegenseitigen Vereinbarung zwischen der Ausgleichskasse und der PK geregelt.

1.2 Für die Abwicklung der übrigen Leistungen gemäss Art. 7.1 GAV handelt die Ausgleichskasse in eigener Kompetenz gemäss § 21 Abs. 1 lit. h des basellandschaftlichen Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über die Familienzulagen und ihrem Kassenreglement. Die Ausgleichskasse erfasst alle Arbeitgebenden, welche ihr die Paritätische Kommission gemäss deren Entscheid über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebenden (Art. 14.3 lit. c GAV) mitteilt und unterstellt diese mittels Kassenverfügung der entsprechenden Kassenabteilung. Sie hört vorgängig von wichtigen Entscheiden den vertragsschliessenden Arbeitgebendenverband und gegebenenfalls die PK an. Die Vertragsparteien sowie die am GAV beteiligten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden haben keinen Anspruch auf das Kassenvermögen.

1.3 Die notwendigen Mittel zur Ausrichtung dieser Leistungen, zur Deckung der Verwaltungskosten und eventueller weiterer Kosten oder Abgaben werden durch Arbeitgebendenbeiträge (bzw. bei der Beruflichen Vorsorge durch Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenbeiträge) erhoben, die von der Ausgleichskasse in einem Prozentsatz der massgebenden AHV-pflichtigen Lohnsumme festgesetzt werden.

1.4 Die Ausgleichskasse kann die Ausrichtung von Leistungen an die Arbeitnehmenden an ihr angeschlossene Arbeitgebende übertragen. Die Ausgleichskasse übernimmt in diesem Fall treuhänderisch die Kontrolle für die vertragskonforme Ausrichtung der Leistungen an die Arbeitnehmenden.

1.5 Eventuelle im Ausgleichsverfahren erzielte Einnahmenüberschüsse (inbegriffen nicht bezogene, verjährte Ansprüche von Arbeitnehmenden) der auf Kosten der Arbeitgebenden erbrachten Leistungen, gelangen in den Ausgleichsfonds der Ausgleichskasse. Diese verfügt darüber im Rahmen ihres Kassenreglementes.

## **Art. 2 Reglemente**

2.1 Beim Erlass der einzelnen Reglemente sind die von den Verhandlungsdelegationen anlässlich der Vertragsverhandlungen aufgestellten Grundsätze und Richtlinien zu beachten.

## **Art. 3 Behandlung weiterer Fragen**

3.1 Die Vertragsparteien erklären sich bereit, während der Vertragsdauer des GAV die Anrechnungsmöglichkeit von bereits vor der generellen Lohnanpassung gewährten individuellen Lohnanpassungen des Arbeitgebenden gemeinsam zu diskutieren und eine Lösung anzustreben, unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse und Möglichkeiten im Dach- und Wandgewerbe von Baselland.

## **ANHANG 2**

### **Protokollvereinbarung betreffend Lernende**

Die Vertragsparteien schliessen hiermit folgende Protokollvereinbarung ab:

Art. 1 Die Lehrverhältnisse werden gemäss Berufsbildungsgesetz durch den Lehrvertrag geordnet.

Art. 2 Der vertragsschliessende Arbeitgeberverband verpflichtet sich schuldrechtlich gegenüber dem Arbeitgeberverband, jährlich Richtlinien zu Händen der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner und der Hauptabteilung Berufsbildung und Berufsberatung der kantonalen Dienststelle Berufsbildung, Mittelschulen und Hochschulen über folgende Gegenstände herauszugeben:

- Lernendenlöhne;
- Zulagen;
- Krankentaggeld-Versicherung.

Art. 3 Dem Lernenden ist es untersagt, während der Freizeit Berufsarbeiten für Dritte auszuführen (Schwarzarbeit).

Art. 4 Der vertragsschliessende Arbeitgeberverband verpflichtet sich schuldrechtlich gegenüber dem Arbeitnehmerverband, dass für die Lernenden der Vollzugskostenbeitrag gemäss Art. 20.3.2 GAV gesamthaft an die Paritätische Kommission entrichtet wird.

Dieser Anhang bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV.

## **ANHANG 3**

### **Statuten der Paritätischen Kommission Dach- und Wandgewerbe Baselland vom 30. Aug. 2019**

Die aktuell gültigen Statuten der Paritätischen Kommission Dach- und Wandgewerbe Baselland vom 30. Aug. 2019 bilden als Anhang 3 einen integrierenden Bestandteil des GAV.

## **ANHANG 4**

### **Reglement Vollzugskostenbeiträge**

#### **Art. 1 Grundsatz**

1.1 Dieses Reglement regelt das Inkasso und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge gemäss Art. 20 GAV.

#### **Art. 2 Beitragsquittungen**

2.1 Der Arbeitgebende händigt den vertragsunterstellten Arbeitnehmenden am Ende des Jahres oder bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Quittung aus über die vom Arbeitnehmenden geleisteten Beiträge während des Kalenderjahres.

2.2 Quittungsformulare können bei der Geschäftsstelle der «Paritätische Kommission für das Dach- und Wandgewerbe Baselland» (PK) bezogen werden. Es werden auch Computerquittungen akzeptiert, die vom Arbeitgebenden unterzeichnet sind.

#### **Art. 3 Beitrags-Rückerstattung**

3.1 Arbeitnehmende, die Mitglied einer vertragsschliessenden Arbeitnehmendenpartei sind, erhalten gegen Vorweisen der Quittung – unter Berücksichtigung von Art. 20.4 GAV – die abgezogenen Vollzugskostenbeiträge von dieser wieder zurückerstattet.

3.2 Solche Quittungen müssen bis Ende des darauffolgenden Jahres vorgewiesen werden. Spätere Vorweisungen bedürfen einer schriftlichen Begründung.

3.3 Die vertragsschliessenden Arbeitnehmendenparteien rechnen die von ihnen ausbezahlten Vollzugskostenbeiträge mit der PK respektive mit dem von dieser beauftragten Inkassoorgan ab.

#### **Art. 4 Verwendung der Vollzugskostenbeiträge**

4.1 Von den Bruttoeinnahmen der PK werden die Kosten der Geschäftsführung der PK sowie die Aufwändungen für den Vollzug des GAV bezahlt.

4.2 Die verbleibenden Mittel sind zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und für Massnahmen in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu verwenden.

4.3 Die PK erstellt jährlich ein Budget.

## **Art. 5 Durchführungorgane**

5.1 Der Beitragseinzug erfolgt durch die Geschäftsstelle der PK respektive dem von der PK beauftragten Inkassoorgan (Art. 7 GAV).

5.2 Der PK werden in Bezug auf die Vollzugskostenbeiträge unter anderem folgende Aufgaben übertragen:

- a) sie nimmt vom Revisionsbericht Kenntnis und genehmigt die Jahresrechnung;
- b) sie ordnet Arbeitgebendenkontrollen an.

5.3 Die PK wählt eine unabhängige Revisionsstelle. Ihr obliegen folgende Aufgaben:

- a) Kontrolle der Jahresrechnung;
- b) Überprüfung der korrekten Handhabung der Vollzugskostenbestimmungen;
- c) Erstellung eines Revisionsstellenberichtes zu Händen der PK.

## **Art. 6 Durchsetzung der Beitragspflicht**

6.1 Die PK-Geschäftsstelle setzt in Zusammenarbeit mit dem von der PK beauftragten Inkassoorgan die Beitragspflicht gemäss Art. 20 GAV konsequent durch. Bei Schwierigkeiten, welche sich bei der Ausübung dieses Auftrages ergeben, entscheidet die PK aufgrund eines ihr von der PK-Geschäftsstelle zu unterbreitenden Antrages.

## **Art. 7 Differenzen aus der Anwendung dieses Reglementes**

7.1 Ergeben sich aus der Anwendung diese Reglementes Differenzen, so sind diese der PK zum Entscheid zu unterbreiten.

Dieser Anhang bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV.

## ANHANG 5

### Lohnvereinbarungen und Lohnanpassungen

In Anwendung der Art. 11, 39, 44 und 45 GAV vereinbaren die Vertragsparteien was folgt:

#### **Art. 1 Effektivlöhne (Art. 38 GAV)**

Die Effektivlöhne der dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden werden generell um CHF 40.00 (brutto) erhöht. Lohnerhöhungen, welche seit dem 01.01.2026 gewährt wurden, können an die Effektivlohnerhöhung angerechnet werden.

#### **Art. 2 Mindestlöhne**

Die Mindestlöhne pro Monat betragen ab 01. Januar 2026:

<u>Berufserfahrung in der Branche</u>	<u>Berufsarbeiter</u>	<u>Angelernte</u>	<u>Andere</u>
<u>&lt; = 12 Monate</u>	<u>CHF 4'767.00</u>	<u>CHF 4'404.00</u>	<u>CHF 4'206.00</u>
<u>&gt; 12 Monate</u>	<u>CHF 4'958.00</u>	<u>CHF 4'558.00</u>	<u>CHF 4'396.00</u>
<u>&gt; 24 Monate</u>	<u>CHF 5'156.00</u>	<u>CHF 4'717.00</u>	<u>CHF 4'578.00</u>
<u>&gt; 36 Monate</u>	<u>CHF 5'362.00</u>	<u>CHF 4'883.00</u>	<u>CHF 4'787.00</u>
<u>&gt; 48 Monate</u>	<u>CHF 5'578.00</u>	<u>CHF 5'054.00</u>	<u>CHF 5'005.00</u>
<u>&gt; 60 Monate</u>	<u>CHF 5'790.00</u>	<u>CHF 5'231.00</u>	<u>CHF 5'231.00</u>

Die Mindestlöhne pro Stunde betragen ab 01. Januar 2026:

<u>Berufserfahrung in der Branche</u>	<u>Berufsarbeiter</u>	<u>Angelernte</u>	<u>Andere</u>
<u>&lt; = 12 Monate</u>	<u>CHF 26.20</u>	<u>CHF 24.19</u>	<u>CHF 23.15</u>
<u>&gt; 12 Monate</u>	<u>CHF 27.22</u>	<u>CHF 25.06</u>	<u>CHF 24.18</u>
<u>&gt; 24 Monate</u>	<u>CHF 28.35</u>	<u>CHF 25.93</u>	<u>CHF 25.17</u>
<u>&gt; 36 Monate</u>	<u>CHF 29.44</u>	<u>CHF 26.86</u>	<u>CHF 26.30</u>
<u>&gt; 48 Monate</u>	<u>CHF 30.62</u>	<u>CHF 27.74</u>	<u>CHF 27.49</u>
<u>&gt; 60 Monate</u>	<u>CHF 31.75</u>	<u>CHF 28.77</u>	<u>CHF 28.77</u>

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

Die Mittagszulage beträgt CHF 18.00.

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

Die Entschädigung des privaten Autos beträgt CHF 0.70 pro Kilometer.

#### **Art. 5 Inkrafttreten**

Die vorgelegte Vereinbarung bildet einen integrierenden Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrags für das Dach- und Wandgewerbe im Kanton Baselland. Sie tritt mit der Gültigkeit der Allgemeinverbindlicherklärung in Kraft.

## **ANHANG 6**

### **Mindestbestimmungen für Verleihpersonal aus Arbeitsvermittlungs- und Personalverleihfirmen**

#### **Art. 1 Grundsatz**

1.1 Gestützt auf Art. 1.2.4 GAV und Anhang 5 erstellen hiermit die Vertragsparteien zu Händen der angeschlossenen Arbeitgebenden folgende Auflagen zur Berechnung des Mindeststundenlohnes.

#### **Art. 2 Berechnung der Mindeststundensätze**

2.1 Um die in Art. 1.2.4 aufgelisteten Mindeststandards zu erfüllen, sind auf den aktuellen Mindestlöhnen gemäss Art. 39 GAV und Anhang 5 GAV (Zusatzvereinbarung zum GAV) sowie abgestützt auf die in Art. 24 GAV festgelegte Arbeitszeit folgende Prozentsätze aufzurechnen:

Für Ferien (Art. 28 GAV):

25 Tage = 10,64%;

30 Tage = 13,04%.

Für Feiertage (Art. 31 GAV):

Pro Feiertag = 0,42%.

Für Absenzen (Art. 34 GAV):

Pro Absenztage = 0,42%.

Für den 13. Monatslohn (Art. 40 GAV):

8,33%.

Für normale Überstunden (Art. 42 GAV):

25% pro Stunde.

Für Sonn- und Feiertage (Art. 43 GAV):

100% pro Stunde.

Für Samstagsarbeit von 12.00 - 20.00 Uhr (Art. 43 GAV):

25% pro Stunde.

Für Abendarbeit von 20.00 – 23.00 Uhr (Art. 43 GAV):

50% pro Stunde.

Für Nachtarbeit von 23.00 – 06.00 Uhr (Art. 43 GAV):

50% pro Stunde.

2.2 Im weiteren weisen die Vertragsparteien darauf hin, dass ebenso die Art. 25.5 GAV

(Unterbruch für Nachtverpflegung), Art. 48 und Art. 49 GAV (Verhinderung durch Krankheit, Versicherungspflicht, Versicherungsbedingungen), Art. 51 GAV (Lohnzahlung Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst) zu respektieren sind.

### **Art. 3 Verpflichtung auf die AVE-Bestimmungen**

3.1 Die Vertragsparteien empfehlen den Arbeitgebenden, die Temporär- und Arbeits- bzw. Personalverleihfirmen auf die Einhaltung dieser Bestimmungen schriftlich zu verpflichten.

## ANHANG 7

### Kaution

#### Art. 1 Grundsatz

Zur Sicherung der Vollzugskostenbeiträge sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Paritätischen Kommission (PK) aus diesem Gesamtarbeitsvertrag (GAV), hat jeder im Geltungsbereich des GAV ansässige Arbeitgeber sowie jeder Arbeitgeber, welcher Arbeitnehmende in den Geltungsbereich des GAV entsendet, vor der Arbeitsaufnahme zu Gunsten der Paritätische Kommission (PK) eine Kaution in der Höhe bis zu 20'000 Franken oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen gemäss nachfolgender Abstufung zu stellen:

<u>Auftragswert ab</u>	<u>Auftragswert bis</u>	<u>Kautionshöhe</u>
	<u>Fr. 2'000.-</u>	<u>Keine Kautionspflicht</u>
<u>Fr. 2'001.-</u>	<u>Fr. 15'000.-</u>	<u>Fr. 5'000.-</u>
<u>Fr. 15'001.-</u>	<u>Fr. 25'000.-</u>	<u>Fr. 10'000.-</u>
<u>Fr. 25'001.-</u>	<u>Fr. 40'000.-</u>	<u>Fr. 15'000.-</u>
<u>Fr. 40'001.-</u>		<u>Fr. 20'000.-</u>

#### Art. 2 Auftragswert

1 Als Auftragswert gilt das im Geltungsbereich des GAV innerhalb eines Kalenderjahres kumulativ erzielte Auftragsvolumen, das dem Total aller fakturierten Leistungen entspricht und sich insbesondere aus dem Materialwert, den Lohnkosten sowie der Mehrwertsteuer zusammensetzt. Bei im Geltungsbereich des GAV ansässigen Arbeitgebenden wird davon ausgegangen, dass diese innerhalb eines Kalenderjahres einen kumulierten Auftragswert von mindestens CHF 40'000.- erreichen. Macht ein betroffener Arbeitgeber geltend, dass er diesen kumulierten Auftragswert innerhalb eines Kalenderjahres nicht erreicht, so hat er dies der Paritätischen Kantonalkommission mittels Vorlage von einschlägigen Dokumenten nachzuweisen.

2 Ein nicht im Geltungsbereich des GAV ansässiger Arbeitgeber, welcher Arbeitnehmende in den Geltungsbereich des GAV entsendet (nachstehend Entsendebetrieb genannt), hat der Paritätische Kommission den massgebenden Auftragswert jedes einzelnen Auftrags mittels Vorlage von einschlägigen Dokumenten (verbindliches schriftliches Angebot, Auftragsbestätigung, Werkvertrag o.ä.) solange nachzuweisen, als sein kumulierter Auftragswert gemäss Art. 1 Abs. 1 Anhang 7 GAV unter Fr. 40'000.- liegt. Der massgebende Auftragswert entspricht dem Total aller fakturierten Leistungen und setzt sich insbesondere aus dem Materialwert, den Lohnkosten, der Schweizer Mehrwertsteuer sowie allfälligen Zöllen und Abgaben zusammen.

3 Von der Regelung gemäss Abs. 2 sind jene Entsendebetriebe ausgenommen, welche bereits bei ihrer ersten Entsendung die Maximalkaution leisten. Die Stellung einer solchen Maximalkaution ist auf freiwilliger Basis auch dann möglich, wenn der dafür massgebliche Auftragswert gemäss Art. 1 Anhang 7 GAV noch nicht erreicht ist.

### **Art. 3 Leistung der Kaution - Kautionsformen**

1 Die Kaution muss vor Beginn der Arbeitsaufnahme im Geltungsbereich des GAV in Schweizer Franken oder im gleichwertigen Betrag in Euro gestellt sein und den in diesem Artikel aufgeführten Erfordernissen entsprechen.

2 Sämtliche Kautionen müssen in Form einer unwiderruflichen Garantieerklärung einer der eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) unterstehenden Bank oder Versicherung erfolgen. Die Paritätische Kantonalkommission kann für die Stellung der Kautionen, sofern die Gleichwertigkeit der Garantieleistung zu den vorerwähnten Institutionen und Garantieerklärungen belegt ist, auch andere Institutionen und deren adäquate Garantieerklärungen zulassen. Anstelle einer Garantieerklärung kann die Kaution bei der Paritätischen Kantonalkommission auch in bar hinterlegt werden.

3 Als unwiderrufliche Garantieerklärung gilt eine Erklärung, die - auf Aufforderung hin und unter Verzicht auf jegliche Einwendungen und Einreden – Zahlungen bis zum Maximalbetrag der Garantieerklärung gewährleistet.

4 Die Garantieerklärung hat schweizerischem Recht zu unterstehen. Der Gerichtsstand ist am Sitz der Paritätische Kommission.

5 Die Garantieerklärung muss in einer in einer schweizerischen Amtssprache (Deutsch, Französisch, Italienisch) oder in Englisch abgefasst sein.

### **Art. 4 Anrechenbarkeit**

1 Ist vom Arbeitgeber auf dem Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft gemäss einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag bereits eine Kaution geleistet worden, wird diese Kaution an die gemäss vorliegendem GAV geregelte Kautionspflicht angerechnet. Weist die bereits geleistete Kaution einen tieferen Betrag aus, als dies der vorliegende GAV vorschreibt, so ist vom Arbeitgeber nur noch die Differenz dazu sicherzustellen.

2 Die Beweispflicht über eine bereits geleistete Kaution liegt beim Arbeitgeber.

### **Art. 5 Inanspruchnahme der Kaution**

1 Die Kaution kann in Anspruch genommen werden bei Missachtung von Aufforderungen zur Zahlung von allfälligen Kontroll- und Verfahrenskosten, Konventionalstrafen, Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeiträgen. Massgeblich sind die entsprechenden Regelungen in diesem GAV.

2 Stellt die Paritätische Kommission fest, dass der Arbeitgeber Vorschriften missachtet hat, für welche die Kaution als Sicherheit dient, eröffnet sie ihm die Höhe der an die Paritätische Kantonalkommission zu leistenden Zahlung mit entsprechender Begründung und einer Frist

zur Stellungnahme innert 10 Tagen. Nach Ablauf dieser Frist eröffnet die Paritätische Kantonalkommission dem Arbeitgeber ihren begründeten Entscheid und stellt ihm Rechnung mit einer Zahlungsfrist von 15 Kalendertagen. Erfolgt die Zahlung nicht innert der Frist von 15 Kalendertagen, so kann die Paritätische Kommission die Kautions in Anspruch nehmen.

3 Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kautions durch die Paritätische Kommission informiert diese innert 10 Tagen den Arbeitgeber schriftlich über den Zeitpunkt und den Umfang der Inanspruchnahme. Gleichzeitig legt sie dem Arbeitgeber in einem schriftlichen Bericht dar, aus welchen Gründen die Inanspruchnahme erfolgt ist und wie sich dieselbe der Höhe nach zusammensetzt.

4 Die Paritätische Kommission hat den Arbeitgeber schriftlich darauf hinzuweisen, dass gegen die Inanspruchnahme der Kautions Klage beim zuständigen Gericht am Sitz der Paritätische Kommission eingereicht werden kann.

#### **Art. 6 Aufstockung der Kautions nach erfolgtem Zugriff**

Wurde die Kautions von der Paritätische Kommission in Anspruch genommen, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, innert 30 Tagen nach Inanspruchnahme, aber vor erneuter Aufnahme der Arbeit im Geltungsbereich des GAV, die Kautions erneut zu stellen.

#### **Art. 7 Freigabe der Kautions**

Arbeitgeber bzw. Entsendebetriebe, welche zu Gunsten der Paritätische Kommission eine Kautions gestellt haben, können bei der Paritätischen Kommission schriftlich Antrag auf Freigabe dieser Kautions stellen,

1. wenn der im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung ansässige Arbeitgeber seine Tätigkeit definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt hat;
2. wenn der im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung tätige Entsendebetrieb frühestens sechs Monate nach Beendigung des Auftrags (gemäss Art. 2 Abs. 2 Anhang 7 GAV) folgende, kumulativ geltende Voraussetzungen erfüllt:
  - a) Die gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche wie Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten, Vollzugs- sowie Aus- und Weiterbildungsbeiträge sind ordnungsgemäss bezahlt, und
  - b) Sämtliche Kontrollverfahren sind abgeschlossen.

#### **Art. 8 Sanktion bei Nichtleistung der Kautions**

Leistet ein Arbeitgeber trotz erfolgter Mahnung die Kautions nicht, so wird dieser Verstoss gemäss Art. 15 GAV mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautions und der Erhebung von Bearbeitungskosten geahndet. Die Bezahlung der

Konventionalstrafe befreit den Arbeitgeber nicht von seiner Pflicht, eine Kautions zu stellen.

### **Art. 9 Kautionsbewirtschaftung**

Die Paritätische Kommission kann die Bewirtschaftung der Kautions teilweise oder vollumfänglich delegieren.

### **Art. 10 Gerichtsstand**

Auf diese Vereinbarung ist ausschliesslich schweizerisches Recht anwendbar. Ausschliesslicher Gerichtsstand ist Sissach (Zivilkreisgericht Basel-Landschaft Ost).

**Für den Verband Dach und Wand Baselland**

Pratteln, .....

Der Präsident:

Der Vizepräsident:

Tobias Schaub

Hans Tribelhorn

**Für die Gewerkschaft Unia:**

Bern, .....

Die Präsidentin:

Das Geschäftsleitungsmitglied:

Vania Alleva

Bruna Campanello

Die Co-Regionalleiterin:

Der Branchensekretär:

Sanja Pesic

Manuel Käppler