



Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages des Ausbaugewerbes der Westschweiz

Wiederinkraftsetzung und Änderung vom 29. Januar 2019

*Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:*

I

Die Bundesratsbeschlüsse vom 7. März 2013, vom 12. Juni 2014, vom 4. Februar 2016 und vom 7. März 2017¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages des Ausbaugewerbes der Westschweiz werden wieder in Kraft gesetzt.

II

Die in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüsse vom 7. März 2013 und vom 4. Februar 2016 werden zudem wie folgt geändert (Änderung des Geltungsbereichs):

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt im Rahmen von Absatz 2 für folgende Arbeiten:

- a. Schreinerei, Zimmerei und Möbelschreinerei. Dazu gehören:
 - Herstellung und/oder Anbringung von Holz-, Holz/Metall- und Kunststofffenstern;
 - Herstellung, Reparatur und/oder Restauration von Möbeln;
 - Herstellung und/oder Anbringung von Küchenmöbeln;
 - Parqueterie, als Nebentätigkeit;
 - Skiherstellung;
 - Herstellung und/oder Anbringung von Innen- und Geschäftseinrichtungen sowie von Sauna-Anlagen;

¹ BBl 2013 2255, 2014 4849, 2016 1253, 2017 2209

-
- Holzimprägnierung und -behandlung, die von Schreinereien, Zimmereien, Möbelschreinereien und von Betrieben der Möbelfabrikation ausgeführt wird;
 - Sandstrahlarbeiten, die von Schreinereien, Zimmereien, Möbelschreinereien und von Betrieben der Möbelfabrikation ausgeführt werden;
 - Abbundarbeiten;
 - Holzbau und Montage von Holzfernhäusern;
 - Asbestsanierungen, die von Schreinereien, Zimmereien, Möbelschreinereien und von Unternehmen der Möbelfabrikation ausgeführt werden.
- b. Glaserei, technische Glaserei und Spiegelherstellung. Dazu gehören:
- Asbestsanierungen, die von Glasereiunternehmen und Spiegelunternehmen ausgeführt werden.
- c. Gipserei und Malerei. Dazu gehören:
- Staff und dekorative Elemente;
 - Herstellung und Anbringung von Hängedecken und Platten für Deckenverkleidung;
 - Anbringung von Tapeten;
 - Aussenisolation;
 - Holzimprägnierung und Verarbeitung;
 - Sandstrahlarbeiten;
 - Asbestsanierungen, die von Gipsereien und Malereiunternehmen ausgeführt werden.
- d. Plattenlegerarbeiten. Dazu gehören:
- Asbestsanierungen, die von Plattenlegerunternehmen ausgeführt werden.
- e. Bodenleger und Parkettleger. Dazu gehören:
- Asbestsanierungen, die von Bodenlegern und Parkettlegern ausgeführt werden.
- f. Dachdeckerei. Dazu gehören:
- Alle Arbeiten an der Gebäudehülle. Dieser Begriff schliesst ein: geeignete Dächer, Flachdächer, Unterdächer und Fassadenbekleidungen (mit dazu gehörendem Unterbau und Wärmedämmung);
 - Asbestsanierungen, die von Dachdeckereiunternehmen ausgeführt werden.
- g. Innenverkleidungen.
- h. Marmorarbeiten.
- i. Bildhauerarbeiten.
- j. Innendekorationsarbeiten.

- k. Stoffnäharbeiten.
- l. Einrahmungen, Storenreparatur und –montage.
- m. Asphaltierungsarbeiten.
- n. Abdichtungsarbeiten.
- o. Spezialarbeiten mit Kunstharzen.

² Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für alle Arbeitgeber (Betriebe und Betriebsteile), die im jeweiligen Gebiet der nachstehend aufgeführten Kantone folgende Arbeiten verrichten:

- a. Kanton Freiburg:
 - Schreinerei, Zimmerei und Möbelschreinerei;
 - Glaserei, technische Glaserei und Spiegelherstellung;
 - Gipserei und Malerei;
 - Plattenlegerarbeiten;
 - Bodenleger- und Parkettlegerarbeiten.
- b. Kanton Jura und Berner Jura:
 - Schreinerei, Zimmerei und Möbelschreinerei;
 - Glaserei, technische Glaserei und Spiegelherstellung;
 - Bodenleger- und Parkettlegerarbeiten;
 - Plattenlegerarbeiten (nur im Kanton Jura).
- c. Kanton Neuenburg:
 - Schreinerei, Zimmerei und Möbelschreinerei;
 - Glaserei, technische Glaserei und Spiegelherstellung;
 - Gipserei und Malerei;
 - Bodenleger- und Parkettlegerarbeiten;
 - Marmorarbeiten;
 - Bildhauerarbeiten.
- d. Kanton Wallis:
 - Schreinerei, Möbelschreinerei und Zimmerei;
 - Glaserei, technische Glaserei und Spiegelherstellung;
 - Gipserei und Malerei;
 - Bodenleger- und Parkettlegerarbeiten.
- e. Kanton Waadt:
 - Schreinerei, Zimmerei und Möbelschreinerei;
 - Glaserei, technische Glaserei und Spiegelherstellung;
 - Gipserei und Malerei;
 - Plattenlegerarbeiten;
 - Bodenleger- und Parkettlegerarbeiten;
 - Asphaltierung;

- Abdichtungsarbeiten;
 - Spezialarbeiten mit Kunstharzen.
- f. Genf:
- Schreinerei, Zimmerei und Möbelschreinerei;
 - Glaserei, technische Glaserei und Spiegelherstellung;
 - Gipserei und Malerei;
 - Plattenlegerarbeiten;
 - Bodenleger- und Parkettlegerarbeiten;
 - Dachdeckerei;
 - Innenverkleidungen;
 - Marmorarbeiten;
 - Bildhauerarbeiten;
 - Innendekorationsarbeiten;
 - Stoffnäharbeiten;
 - Einrahmungen, Storenreparatur und –montage;
 - Asphaltierungsarbeiten;
 - Abdichtungsarbeiten;
 - Spezialarbeiten mit Kunstharzen.

³ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die in den Betrieben nach Absatz 2 beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (miteingeschlossen sind Vorarbeiter und Werkmeister), und dies unabhängig von der Art der Entlohnung. Ausgenommen sind die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ausschliesslich im technischen und kaufmännischen Bereich des Betriebes tätig sind.

⁴ Artikel 42 des Gesamtarbeitsvertrages ist auf den Kanton Waadt nicht anwenbar.

⁵ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer² sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung³ gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 2, sowie für ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Die paritätischen Berufskommissionen des GAV sind zuständig für die Überwachung der Anwendung der für allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen.

III

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) des Ausbaugewerbes der Westschweiz werden allgemeinverbindlich erklärt:

² SR 823.20

³ EntsV; SR 823.201

Art. 6 Anstellung und Arbeitsvertrag

1. Die Anstellung erfolgt durch schriftliche Übereinkunft.
2. Der Arbeitgeber überreicht dem Arbeitnehmer vor Eintritt in das Arbeitsverhältnis ein Exemplar des Arbeitsvertrags, der mindestens die folgenden Punkte enthalten muss:
 - a) die Namen der Vertragsparteien;
 - b) das Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses;
 - c) die Funktion und die Lohnklasse des Arbeitnehmers;
 - d) den Lohn und allfällige Lohnzuschläge;
 - e) die wöchentliche Arbeitszeit;
 - f) (...) die Anwesenheit des Arbeitnehmers auf den Baustellen (am Vor- und/oder Nachmittag) und die Arbeitszeiten auf den Baustellen.
3. Änderungen der in Abs. 2 genannten Vertrags Elemente sind vor deren Inkrafttreten schriftlich mitzuteilen.
4. (...)

Art. 10 Abs. 1 Bst. c (Kündigungsschutz)

1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
 - c) während 720 Tagen bei gekürztem Taggeld, das aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls ohne eigenes Verschulden und bei Vollzeitdienst im Betrieb (volle Arbeitszeit mit angepasstem Arbeitsrhythmus) entrichtet wird;

Art. 12 Arbeitszeit

Die Wochenarbeitszeit beträgt 41 Stunden. Das Unternehmen hat die Möglichkeit, gemäss den in Absatz 1 und 2 aufgeführten Bedingungen eine Standardarbeitszeit oder eine flexible Arbeitszeit einzuführen.

1. Standardarbeitszeit
 - a) Das Unternehmen kann die wöchentliche Arbeitszeit, von Montag bis Freitag, von mindestens 39 bis zu höchstens 45 Stunden selber festlegen.
 - b) Als «Überstunden» gelten Stunden, die zwischen 41 und 45 Arbeitsstunden geleistet wurden.
 - c) Als «Überarbeitszeit» gelten Stunden, die über den Grenzwert von 45 Stunden hinaus geleistet wurden.
 - d) Am Ende jedes Monats erhält jeder Arbeitnehmer eine Abrechnung der geleisteten Arbeitsstunden mit Angabe der Überstunden und der Überarbeitszeit.
 - e) Der ordentliche Arbeitszeitabschnitt bewegt sich zwischen 06:00 Uhr und 22:00 Uhr. Für den Kanton Genf gilt der Anhang V.

- f) Das Unternehmen verfügt während des Kalenderjahrs über eine Bandbreite von bis zu 80 Überstunden.
- g) Die Vergütung der Arbeitsstunden gemäss Standardarbeitszeit ist unter Artikel 13 Abs. 1 definiert.
- h) Die bezahlten Absenzen und die Feiertage werden mit 8,2 Arbeitsstunden pro Tag verrechnet.
- i) Im Falle einer Vertragsauflösung während des Jahres muss eine Endabrechnung der geleisteten Arbeitsstunden erstellt werden. Falls notwendig wird die Kündigungsfrist dazu eingesetzt, um die Arbeitsstunden anzupassen.

2. Flexible Arbeitszeit

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

- a) Es muss ein konstanter Monatslohn gemäss Art. 14 gezahlt werden.
- b) Der konstante Monatslohn wird während mindestens 12 Monaten ab dessen Einführung bezahlt.
- c) Die Arbeitnehmer müssen mindestens 2 Monate im Voraus über die Einführung der flexiblen Arbeitszeit in Kenntnis gesetzt werden.
- d) Die wöchentliche Arbeitszeit kann zwischen einem Minimum von 32 Stunden verteilt auf 4 oder 5 Tage und einem Maximum von 47 Stunden für 5 Tage festgelegt werden. Im letzteren Fall darf die flexible Arbeitszeit jedoch nicht länger als 8 Wochen andauern. Bei flexiblen Arbeitszeiten, die über einen längeren Zeitraum angewandt werden sollen, ist die kantonale paritätische Berufskommission zu informieren.
- e) Das Personal wird in den Entscheidungsprozess miteinbezogen und über allfällige Arbeitszeitmassnahmen 1 Woche im Voraus informiert.
- f) Der Rahmen für die flexible Arbeitszeit beschränkt sich auf die Zeit von Montag bis Freitag zwischen 06:00 Uhr und 22:00 Uhr. Für den Kanton Genf gilt der Anhang V.
- g) Am Ende jedes Monats wird eine Abrechnung der geleisteten Arbeitsstunden mit Angabe der Mehr- oder Minderstunden erstellt. Diese wird dem Arbeitnehmer mindestens einmal pro Jahr zur Zustimmung vorgelegt.
- h) Nicht geleistete Arbeitsstunden, die das in Artikel 14 Bst f genannte Minimum unterschreiten, führen nicht zum Ausgleich ausfallender Arbeitszeit.
- i) Die bezahlten Absenzen und die Feiertage werden mit 8.2 Arbeitsstunden pro Tag verrechnet.
- j) Im Falle einer Vertragsauflösung während des Jahres muss eine Endabrechnung der geleisteten Arbeitsstunden erstellt werden. Falls notwendig wird die Kündigungsfrist dazu eingesetzt, um die Arbeitsstunden anzupassen.

Art. 13 Art der Entlohnung, Löhne und Ausgleich durch Freizeit gemäss Standardarbeitszeit

1. Entlohnung

Die Standardarbeitszeit ist unter Art. 12 Abs. 1 definiert.

Die effektiv gearbeiteten Stunden (Standardstunden und Überstunden) werden jeden Monat nach vereinbartem Stundenlohn ohne Zuschlag bezahlt. Ausgenommen bleibt die Überarbeitszeit nach Art. 12 Abs. 1 Bst. c.

a) Stundenlohn (nach Stunden bezahlt)

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

b) Monatslohn (monatlich ausbezahlt)

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

2. Entlohnung der Überstunden

Die Überstunden sind unter Art. 12 Abs.1, Bst. b (zwischen 41 und 45 Stunden) definiert.

Sie werden mit folgenden Zuschlägen entschädigt:

- a) Die effektiv gearbeiteten Stunden werden jeden Monat nach dem vereinbarten Stundenlohn ohne Zuschlag bezahlt (Standardstunden und Überstunden).
- b) Überstunden, die im Jahresverlauf insgesamt 80 Stunden übersteigen, werden mit einem Lohnzuschlag von 25 % vergütet.
- c) Für Überstunden, die der Arbeitnehmer zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr leistet, wird ein Lohnzuschlag von 100 % gewährt.
- d) Für Überstunden, die der Arbeitnehmer von Samstag ab 17:00 Uhr bis Montag um 06:00 Uhr oder während der vertraglich festgelegten Feiertage leistet, wird ein Lohnzuschlag von 100 % gewährt.
- e) Am Ende des Kalenderjahres kann der Saldo der Überstundenarbeit (1–80 Stunden) entweder bezahlt (in diesem Fall ist nur noch der Zuschlag von 25 % fällig) oder in Übereinkunft zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer kompensiert werden; dies muss bis spätestens zum 31. März des folgenden Jahres erfolgen (der Arbeitnehmer wird dann während seiner Freizeit nicht entlohnt). Sollte es in letzterem Fall zu keiner Übereinkunft kommen, beschliesst der Arbeitgeber eine zwingende Kompensation der ersten 40 Stunden.
- f) Die Pflicht des Arbeitgebers 41 Wochenstunden zu bezahlen ist in jedem Fall bis zum 31. März des folgenden Jahres, oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, garantiert.

- g) Wenn die Dauer des Arbeitsvertrags kürzer ist als ein Kalenderjahr, gelten die obgenannten Bestimmungen prorata temporis (die Bandbreite wird dementsprechend verkürzt).
- h) Die Anwendung der Punkte e) und g) dieses Absatzes ist in jedem Fall Gegenstand einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

3. Entlohnung der Überarbeitszeit

Die Stunden der Überarbeitszeit sind unter Art. 12 Abs.1, Bst. c (mehr als 45 Stunden) definiert.

Sie werden mit folgenden Zuschlägen entschädigt:

- a) Für Stunden, die in Überarbeitszeit zwischen 06:00 Uhr und 22:00 Uhr geleistet werden, wird ein monatlicher Lohnzuschlag von 25 % gewährt.
- b) Für Stunden, die in Überarbeitszeit zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr geleistet werden, wird ein Lohnzuschlag von 100 % gewährt.
- c) Für Überarbeitszeit, die der Arbeitnehmer von Samstag ab 17:00 Uhr bis Montag um 06:00 Uhr oder während der vertraglich festgelegten Feiertage leistet, wird ein Lohnzuschlag von 100 % gewährt.

Art. 14 Art der Entlohnung, Löhne und Ausgleich durch Freizeit gemäss flexibler Arbeitszeit

Die flexible Arbeitszeit und die Bedingungen für ihre Anwendung sind in Art. 12, Abs. 2 definiert.

Die Art ihrer Entlohnung umfasst:

- a) Zahlung eines «konstanten Monatslohns».
- b) Der «konstante Monatslohn» wird auf Basis des Stundenlohns berechnet, der mit 177,7 Stunden multipliziert wird. Bei dieser Entlohnungsart ist der Anspruch auf Ferien und Feiertage bereits im «konstanten Monatslohn» enthalten. Hinzu kommt der 13. Monatslohn.
- c) Solange der Arbeitnehmer keine Taggelder der Kranken- oder Unfallversicherung erhält, bleibt die Höhe des konstanten Monatslohns unabhängig vom gewählten Arbeitszeitmodell unverändert. Vorbehalten bleiben die vertraglich festgesetzten Lohnerhöhungen.
- d) Liegt die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden zwischen 2 132 Stunden (177.7 x 12 Monate) und 2 212 Stunden, so muss einvernehmlich eine der beiden folgenden Massnahmen getroffen werden.
 1. Kompensation durch Freizeit gleicher Dauer,
 2. Vergütung ohne Zuschlag.
- e) Stunden, die über das obgenannte Maximum hinaus geleistet werden, gelten als Überarbeitszeit. Sie werden in Übereinkunft zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch 10 % zusätzliche Freizeit ausgeglichen, oder durch einen Lohnzuschlag von 25 % entgolten.

- f) Liegt die Anzahl der Minderstunden zwischen 2 052 und 2 132 Stunden, so muss einvernehmlich eine der beiden folgenden Massnahmen getroffen werden:
 1. Die Minderstunden werden auf das folgende Jahr übertragen.
 2. Die Anzahl der Minderstunden wird nicht kompensiert.
- g) Im Sinne der obgenannten Bestimmungen werden die Stunden bei Beendigung des Arbeitsvertrags im Jahresverlauf pro rata temporis abgerechnet.
- h) Die Anwendung der Punkte d), e), f) und g) dieses Absatzes ist in jedem Fall Gegenstand einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Art. 15 Sonderregelungen betreffend die Arbeitsdauer und Arbeitszeit

1. Jedes Unternehmen, das von der Arbeitsdauer und der Arbeitszeit gemäss Art. 12 dieses Vertrages abweichen muss, hat vorgängig ein begründetes Gesuch beim Sekretariat der kantonalen paritätischen Berufskommission einzureichen (...). Das Sekretariat gibt dem Unternehmen den Entscheid des kantonalen paritätischen Berufskommission.
2. (...)
3. Es werden keine Sonderregelungen genehmigt, die lediglich dazu dienen, Arbeitsrückstände aufzuholen, die auf eine mangelhafte Organisation und/oder eine zu knappe Planung des Bauleiters bzw. seines Vertreters zurückzuführen sind.

Art. 16 Schichtarbeit (2 x 8,2 Stunden)

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

Art. 17 Vershobene Stunden

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

- a) Für Nachtarbeit, die der Arbeitnehmer zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr leistet, wird ein Lohnzuschlag von 50 % gewährt.

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

Art. 18 Lohnklassen

1. Die Arbeitnehmer werden gemäss folgenden Lohnklassen entlohnt:

Lohnklasse W: Lohnklasse WM: Arbeitnehmer, der als Baustellenleiter in einem Unternehmen tätig ist und einen eidgenössischen Fachausweis als Werkmeister oder ein Diplom als Vorarbeiter besitzt, oder vom Arbeitgeber als solcher anerkannt wird.

Lohnklasse A: Qualifizierter Arbeitnehmer, der ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis oder ein vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI ausgestelltes gleichwertiges Diplom besitzt, oder der die in Abs. 5 hierunter genannten Voraussetzungen erfüllt.

Lohnklasse B: Arbeitnehmer ohne eidgenössisches Fähigkeitszeugnis, der Berufsarbeiten durchführt, oder Arbeitnehmer mit einem eidgenössischen Berufsattest (EBA), oder der die in Abs. 4 hierunter genannten Voraussetzungen erfüllt.

Lohnklasse C: Hilfsarbeiter und Aushilfen.

Nach 3 Jahren Berufserfahrung in der entsprechenden Branche werden Arbeitnehmer automatisch von Lohnklasse C zu Lohnklasse B befördert. Die Beförderung erfolgt am 1. Januar des darauffolgenden Jahres. Die in der bestimmten Branche erlangte Erfahrung kann bei mehreren Arbeitgebern in der Schweiz oder in der Europäischen Union erworben werden. Der Arbeitnehmer wird seine Erfahrung durch Unterlagen belegen.

2. (...)

3. Der Arbeitnehmer, der seine Berufsbildung im Ausland erworben hat, kann sich vom Staatssekretariat für Bildung-, Forschung und Innovation (SBFI) eine Niveaubestätigung ausstellen lassen, oder gemäss den unten stehenden Abs. 4, 5 oder 6 die erworbene Ausbildung in der betreffenden Branche bei Arbeitsantritt beim Arbeitgeber geltend machen. Auf Antrag können die Kosten für die Niveaubestätigung vom paritätischen Fonds für Berufs- und Weiterbildung übernommen werden.

4. Eine im Ausland erworbene, mindestens zweijährige Berufsbildung, zusammen mit zwei Jahren Berufserfahrung in der Branche entsprechen dem Niveau eines eidgenössischen Berufsattests (EBA) und berechtigen zu einer Entlohnung nach Lohnklasse B. Der Arbeitnehmer wird seine Erfahrung durch Unterlagen belegen.

5. Eine im Ausland erworbene, mindestens dreijährige Berufsbildung berechtigt zu folgender Entlohnung:

- erstes Jahr Berufserfahrung: –12 %
- zweites Jahr Berufserfahrung: –10 %

- drittes Jahr Berufserfahrung: –8 %

gemäss Lohnklasse A.

Das vierte Jahr Berufserfahrung in der entsprechenden Branche berechtigt zu Lohnklasse A.

Der Arbeitnehmer wird seine Erfahrung durch Unterlagen belegen.

6. Bei Zweifelsfällen ist die kantonale paritätische Kommission zuständig, um über die Gültigkeit und die Dauer der erworbenen Erfahrung sowie die Niveaubestätigung zu entscheiden, sei es auf Anfrage des Arbeitnehmers, oder des Arbeitgebers, sei es vor oder während des Arbeitsantritts.
7. Die Mindeststundenlöhne sind in Anhang II ausgeführt, der integraler Bestandteil des vorliegenden GAV ist.
8. Um die Anstellung von jungen Arbeitskräften mit EFZ im Ausbaugewerbe zu fördern, gelten die in den Spalten II und III des Anhangs II des vorliegenden GAV angegebenen Reduktionen nur unter der Voraussetzung, dass der Arbeitsvertrag mit einem Arbeitgeber abgeschlossen wird, der derzeit mindestens 1 Lehrling in einer der dem vorliegenden GAV unterstellten Branchen ausbildet oder in den 2 vorangegangenen Jahren ausgebildet hat.

Art. 20 Abs. 2 (Ferien)

2. Der Ferienlohn beträgt 10,64 % (5/47) bzw. 13,04 % (6/46) des Grundlohns, je nach den effektiv gearbeiteten Stunden, einschliesslich Feiertagen, berechtigten Absenzen und Überstunden, jedoch ohne Berücksichtigung der Zuschläge.

Art. 22 Abs. 1 (Bildungsurlaub)

1. Der Arbeitnehmer hat mit Zustimmung des Arbeitgebers und im Rahmen des Möglichen Anspruch auf Urlaub für kulturelle oder berufliche Bildung bzw. Weiterbildungskurse der Gewerkschaften, (...).

Art. 23 Reisespesen und Mahlzeitenentschädigung

1. Reisespesen und Mahlzeitenentschädigung im Allgemeinen
 - a) Entstehen dem Arbeitnehmer durch die Reise von der Werkstatt bis zur Baustelle zusätzliche Kosten, so erwachsen ihm daraus folgende Ansprüche:
 - Entschädigung von 18.00 Franken, wenn er sich am Mittag nicht zu Hause verpflegen kann;
 - Rückerstattung der Transportkosten, wenn er sein privates Fahrzeug benutzt;
 - Rückerstattung der Kosten für Reise, Verpflegung und Unterkunft, wenn er am Abend nicht heimkehren kann.
 - b) Die oben genannten Kosten und Entschädigungen sind nicht geschuldet, wenn der Arbeitgeber oder der Auftraggeber selbst den Transport

bzw. das Mittagessen oder ein Zimmer und die entsprechende Verpflegung für den Arbeitnehmer organisiert.

- c) (...)
2. Pauschalentschädigungen (ausschliesslich im Kanton Genf)
- a) Jedem Arbeitnehmer wird eine Pauschalentschädigung von 18.00 Franken pro Arbeitstag für Reisespesen, ausserhalb eingenommene Verpflegung und Werkzeug geschuldet.
 - b) Die Entschädigung wird in folgenden Fällen auf 9 Franken (50-prozentige Kürzung der Gesamtentschädigung) herabgesetzt:
 - für Arbeitnehmer, die in der Werkstatt, oder im Lager arbeiten,
 - für Arbeitnehmer, die aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit zu 50 % oder weniger ausserhalb der Betriebsstätte arbeiten,
 - bis zum 31. Dezember 2020, wenn vom Unternehmen ein Fahrzeug zur Verfügung gestellt wird.
 - c) Diese Entschädigung verfolgt das Ziel, die Kosten der Arbeitnehmer ganz oder teilweise zu decken. Unter Werkzeug fallen die Wartung und der Ersatz des persönlichen Handwerkzeugs.
 - d) Werden die Arbeitskleider vom Unternehmen nicht zur Verfügung gestellt (2 Sets pro Jahr), so wird die Pauschalentschädigung um 50 Rappen erhöht.

Art. 29 Abs. 3 (Sorgfalts- und Treuepflicht)

- 3. Wenn der Arbeitnehmer im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit ein Fahrzeug nutzen muss und über keinen gültigen Führerausweis verfügt, ist er verpflichtet, den Arbeitgeber vor der Nutzung des Fahrzeugs darüber zu informieren.

Art. 31 Lohnabrechnung und Zahlung

- 1. Der Lohn wird einmal im Monat ausgerichtet, aber bis spätestens vor dem 7. des Folgemonats. Er wird dem Arbeitnehmer auf ein Bank- oder Postkonto überwiesen.

Der Arbeitnehmer erhält eine detaillierte monatliche Lohnabrechnung. Diese muss mindestens die folgenden Angaben enthalten:

- a) die Namen der Parteien;
- b) den Beruf;
- c) die Lohnklasse des Arbeitnehmers;
- d) den Grundlohn;
- e) die Tage oder Stunden der Abwesenheit aufgrund von Krankheit, Unfall, Ferien oder berechtigter Absenzen;
- f) die detaillierten Bruttobeträge;
- g) die Details der abgezogenen Beträge;
- h) den überwiesenen Nettobetrag.

2. Auf die wenigstens einen Tag zuvor vorgetragene Bitte des Arbeitnehmers kann ihm ein Vorschuss gezahlt werden. Wenn der Vorschuss nicht auf ein Bank- oder Postkonto überwiesen wird, lässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer eine Quittung unterzeichnen und überreicht ihm eine Kopie.
3. Kündigt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung des vorliegenden GAV, so erhält er seinen Lohn spätestens am letzten Arbeitstag oder am Ende der Lohnperiode.
4. (...)

Art. 33 Abs. 3 (Akkordlohnarbeit)

3. (*aufgehoben*)

Art. 35 Abs. 2 (Krankentaggeldversicherung – minimale Versicherungsbedingungen)

2. Für die Kollektiv-Krankentaggeldversicherung übernimmt der Arbeitnehmer ein Drittel des Prämienatzes (...).
- 2.1 Im Kanton Waadt übernimmt der Arbeitnehmer ein Drittel, aber höchstens 1,4 % des effektiven Prämienatzes.

Art. 38 Berufliche Vorsorge

1. (...)
2. Die Arbeitnehmer müssen mindestens zu folgenden Bedingungen versichert werden:
 - a) Für sämtliche Arbeitnehmer gilt unabhängig vom Alter ein einheitlicher Prämienatz.
 - b) Der Versicherte kann bis zum Erreichen des Rentenalters Mitglied der Vorsorgeeinrichtung seines Arbeitgebers bleiben, wenn er über eine Überbrückungsrente gemäss den Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages für die vorzeitige Pensionierung im Westschweizer Ausbaugewerbe verfügt. Während des Zeitraums der Überbrückungsrente, überweist die Vorpensionierungsstiftung bis zum Erreichen des normalen AHV-Pensionsalters die Altersgutschriften an die Vorsorgeeinrichtung des letzten Arbeitgebers. Der Anspruch auf die Auszahlung einer Rente oder eines Kapitals im ordentlichen Rentenalter bleibt bei der letzten Vorsorgeeinrichtung bestehen.
 - c) Der Mindestbeitragssatz beträgt mindestens 10.5 % des versicherten Lohnes (Alterssparen, Risiken und Kosten). Der versicherte Lohn entspricht dem AHV-pflichtigen Lohn.
 - d) Der Beitrag wird ab dem 1. Januar, der dem vollendeten 17. Lebensjahr folgt, eingezogen. 50 % des Beitrags ist zur Lasten des Arbeitgebers und 50 % zur Lasten des Arbeitnehmers.

- e) Die Minimalbedingungen gelten nicht in den Kantonen Freiburg und Jura sowie im Berner Jura.
3. Folgende Leistungen sind obligatorisch:
- (...)
 - (...)
 - (...)
 - (...)
 - Befreiung von der Beitragszahlung nach einer Frist von 90 Tagen.
4. Im Kanton Genf gilt für alle, die den Verbandsausgleichskassen des Bauhandwerks angeschlossen sind, folgendes:
- (...)
 - Die paritätische Pensionskasse zieht für sämtliche ihr angeschlossenen Unternehmen die paritätischen Beiträge ein.
 - Die eingezogenen Beiträge werden dem Stiftungsrat zur Verfügung gestellt. Dieser ist für die Verwendung der Beiträge (...) zuständig.
5. Im Kanton Neuenburg (...).
- Ein Arbeitgeber kann seine Angestellten bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung als die CIEPP versichern, sofern (...):
- die Bestimmungen von Abs. 2 dieses Artikels des GAV eingehalten werden;
 - der Beitrag zulasten des Arbeitnehmers nicht höher als 5,5 % ist;
 - (...)
 - die Freizügigkeitsleistung des Arbeitnehmers der Deckung der versicherungsmathematischen Reserve dient, welche nach den technischen Regeln der Pensionskasse nötig wäre, damit der Arbeitnehmer der Kasse später ohne jegliche Leistungseinbussen wieder beitreten könnte; ganz so als ob er nie ausgetreten oder von Beginn an dieser Kasse angeschlossen gewesen wäre;
 - Erweist sich eine Freizügigkeitsleistung in dieser Hinsicht als ungenügend, so hat der Arbeitgeber diese selbst lange nach Ablauf des vorliegenden GAV zu ergänzen.

Die Verträge und Versicherungsbedingungen anderer Einrichtungen sowie deren nachträgliche Anpassung müssen der paritätischen Berufskommission frühzeitig (3 Monate im Voraus) mitgeteilt werden, damit sie diese, nach Rücksprache mit dem neuen Versicherer, vor Inkrafttreten auf Ihre Vereinbarkeit mit dem vorliegenden GAV prüfen und genehmigen kann. Das Unternehmen muss im Hinblick darauf von seiner Vorsorgeeinrichtung verlangen ein Dokument zu erstellen, das die Unterschiede zwischen dem unterzeichneten Vorsorgeplan und den Bestimmungen dieses GAV genau aufzeigt. Die paritätische Kommission erarbeitet einen Fragebogen für die Unternehmen, damit die Leistungen und Versicherungsbedingungen verglichen werden können. Dieser Fragebogen wird vom Unternehmen sowie vom neuen Versicherer gegengezeichnet.

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

Versicherter Lohn	AHV-pflichtiger Lohn
Leistungen bei Invalidität	
Invalidenrente	30.00 %
Invaliden Kinderrente	5 %
– Wartefrist	24 Monate
– Prämienbefreiung	2 Monate
Leistungen an Hinterbliebene	
Ehegattenrente	20.00 %
Waisenrente	5 %
Todesfallkapital	Erworbenes Altersguthaben
Der versicherte Lohn für Risikoleistungen darf sich höchstens auf das 7-fache der maximalen AHV-Rente belaufen.	
Leistungen bei Pensionierung	
Altersrente (in % des gesamten erworbenen Altersguthabens)	7.00 %
Pensionierten-Kinderrente (in % der Altersrente)	20 %
Altersgutschriften (M/F)	in % des versicherten Lohnes
18–34 Jahre	5.00 %
35–44 Jahre	7.10 %
45–54 Jahre	10.70 %
55–65 Jahre	12.80 %
Finanzierung	
Anteil Arbeitgeber	5.25 %
Anteil Arbeitnehmer	5.25 %
Total	10.50 %

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

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

Ist der Beitrag an eine private Vorsorgeeinrichtung höher als 10,5 % (...) so darf dem Arbeitnehmer nicht mehr als 5,25 % (...) vom Lohn abgezogen werden.

7. Im Kanton Waadt (...).

(...) kann ein Arbeitgeber seine Angestellten bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung als die Caisse de retraite professionnelle de l'industrie vaudoise de la construction versichern, sofern (...):

- der Beitrag zulasten des Arbeitnehmers nicht höher als 5,5 % ist;
 - die Leistungen mindestens gleichwertig sind wie die folgenden:
- a) Die Altersrente entspricht der Höhe des Altersguthabens bei Erreichen des Rentenalters multipliziert mit dem BVG-Umwandlungssatz.
 - b) Die versicherte Person hat Anspruch auf eine Viertelsrente, wenn sie im Sinne der IV zu mindestens 40 % invalid ist; eine halbe Rente, wenn sie mindestens zur Hälfte invalid ist; eine Dreiviertelsrente, wenn sie zu mindestens 60 % invalid ist; eine volle Invalidenrente, wenn sie zu mindestens 70 % invalid ist.
 - c) Die Invalidenrente wird nach dem gleichen Umwandlungssatz berechnet wie die Altersrente. Das der Berechnung zu Grunde liegende Altersguthaben besteht aus:
 - dem Altersguthaben, das die versicherte Person bis zum Beginn des Anspruchs auf die Invalidenrente erworben hat;
 - der Summe der Altersgutschriften für die bis zum ordentlichen Rentenalter fehlenden Jahre, ohne Zinsen.

Diese Altersgutschriften werden auf dem koordinierten Lohn der versicherten Person während ihres letzten Versicherungsjahres in der Vorsorgeeinrichtung berechnet.
 - d) Die Rente des hinterbliebenen Ehegatten im Todesfall vor dem Rentenalter entspricht 60 % der Invalidenrente. Stirbt der Ehegatte nach Erreichen des Rentenalters, beträgt sie 60 % der Altersrente.
 - e) Die Kinderrenten entsprechen 20 % der Invalidenrente im Todesfall vor dem Rentenalter und 20 % der Altersrente im Todesfall nach Erreichen des Rentenalters.

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

Art. 41 Militar-, Schutz- oder Zivildienst

1. Wenn der Arbeitnehmer einen schweizerischen obligatorischen Militar- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet und das Arbeitsver-

hältnis mehr als 3 Monate dauert oder für mehr als 3 Monate abgeschlossen wurde, wird sein Erwerbsausfall wie folgt entschädigt:

- a) Aushebung
 - 100 % des Nettoerwerbsausfalles für Verheiratete oder Ledige mit gesetzlicher Unterstützungspflicht;
 - 50 % des Nettoerwerbsausfalles für Ledige ohne gesetzliche Unterstützungspflicht.
- b) Rekrutenschule
 - 80 % des Nettoerwerbsausfalles für Verheiratete oder Ledige mit gesetzlicher Unterstützungspflicht;
 - 50 % des Nettoerwerbsausfalles für Ledige ohne gesetzliche Unterstützungspflicht.
- c) Andere Dienste
 - 100 % des Nettoerwerbsausfalles während 4 Dienstwochen;
 - 80 % des Nettoerwerbsausfalles ab der 5. bis zur 21. Dienstwoche für Verheiratete oder Ledige mit gesetzlicher Unterstützungspflicht;
 - 50 % des Nettoerwerbsausfalles ab der 5. bis zur 21. Dienstwoche für Ledige ohne gesetzliche Unterstützungspflicht.
- d) Durchdiener
 - 90 % des Nettoerwerbsausfalles während 40 Dienstwochen für Verheiratete oder Ledige mit gesetzlicher Unterstützungspflicht;
 - 75 % des Nettoerwerbsausfalles während 40 Dienstwochen für Ledige ohne gesetzliche Unterstützungspflicht.

Wenn die von der Ausgleichskasse ausbezahlten Entschädigungen höher sind als die Entschädigung, die dem Arbeitnehmer überwiesen wird, hat er Anspruch auf den Unterschied.

2. (...)

3. Im Kanton Jura und im Berner Jura werden zusätzlich Militärdienstentschädigungen von einer paritätischen Ausgleichskasse jurassischen des Ausbaugewerbes geleistet. Diese Kasse wird vom Sekretariat des Jurassischen Arbeitgeberverbandes (AJMCE), einer Unterzeichnerpartei des vorliegenden GAV, verwaltet. Die Kasse wendet folgende Grundsätze an:

- Die von der Kasse ausgerichtete gesetzliche Entschädigung (EO) wird von den in Art. 41 Abs. 1 genannten Leistungen abgezogen.
- Die Entschädigung für Arbeitnehmer, die unmittelbar nach ihrer Berufslehre die Rekrutenschule absolvieren, wird auf der Basis des Mindestlohns für qualifizierte Arbeitnehmer im ersten Jahr nach der Berufslehre (Lohnklasse A -10 %) berechnet. Der Arbeitgeber hat ein schriftliches Gesuch, den Lehrvertrag sowie einen Arbeitsvertrag, der für eine Dauer von mehr als 3 Monaten nach der Rekrutenschule gültig ist, einzureichen.
- Die Unternehmen sind verpflichtet, für Arbeitnehmer, die dem vorliegenden GAV unterstehen, bei dieser Kasse abzurechnen. Der Beitrag

- des Arbeitgebers beläuft sich auf 0,3 % der AHV-pflichtigen Lohnmasse.
- Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmern den vollen Lohn auszahlen. In diesem Fall hat er einen Anspruch auf die von der Ausgleichskasse (EO) und der Verbandskasse geleisteten Entschädigungen.
 - (...)
4. Im Kanton Wallis leistet eine sogenannte Militärkasse zusätzlich Entschädigungen bei Militär- und Zivilschutzdienst, bei der Ausübung eines öffentlichen Amtes sowie bei berechtigten Absenzen. Diese Kasse wird vom Sekretariat der unterzeichneten Walliser Arbeitgeberverbände, dem Bureau des Métiers in Sitten, verwaltet. Die Kasse wendet zudem folgende Grundsätze an:
- Die von der Ausgleichskasse ausgerichtete gesetzliche Entschädigung (EO) wird von den in Abs. 1 genannten Leistungen abgezogen.
 - Die Entschädigung für Arbeitnehmer, die unmittelbar nach ihrer Berufslehre die Rekrutenschule absolvieren, wird auf der Basis des Mindestlohns für qualifizierte Arbeitnehmer im ersten Jahr nach der Berufslehre (Lohnklasse A -10 %) berechnet. Der Arbeitgeber hat ein schriftliches Gesuch, den Lehrvertrag sowie einen Arbeitsvertrag, der für eine Dauer von mehr als 3 Monaten nach der Rekrutenschule gültig ist, einzureichen.
 - Bei den Holzberufen sind die Unternehmen im Unterwallis verpflichtet, für Arbeitnehmer, die dem vorliegenden GAV unterstehen, bei dieser Kasse abzurechnen. Der Beitrag des Arbeitgebers beläuft sich auf 0,4 % der AHV-pflichtigen Lohnmasse.
 - Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmern den vollen Lohn auszahlen. In diesem Fall hat er einen Anspruch auf die von der Ausgleichskasse (EO) und der Verbandskasse geleisteten Entschädigungen.
5. Im Kanton Waadt (...).
- Der Arbeitnehmer hat Recht zur Entschädigung gemäss Art. 41 Abs 1.
 - Der Beitrag des Arbeitgebers beläuft sich auf 0.1 % der AHV-pflichtigen Lohnmasse.

Art. 46 Abs. 2 (Vollzug)

2. Die paritätischen Berufskommissionen im Sinne von Art. 46 Abs. 1 Bst. b, werden in der Rechtsform eines Vereins gegründet und sind ausdrücklich dazu ermächtigt, für den Vollzug des vorliegenden GAV zu sorgen.

Art. 47 Abs. 2 und 4 (Gemeinsame Durchführung)

2. Die KPBK führen von sich aus oder auf Antrag der PBK-SOR Kontrollen in den Unternehmen durch und sorgen für die Anwendung des GAV (...). Bei Bedarf sind die PBK befugt, ihre Kompetenzen auf dem Rechtsweg durchzusetzen.

4. Unter Vorbehalt einer eventuellen Konventionalstrafe, haben diejenigen Unternehmen und Arbeitnehmer die Kosten der Kontrollen zu tragen, wenn Sie:
- die Vertragsbestimmungen nachweislich verletzt haben,
 - die Auskunft verweigern oder unvollständige Daten geben,
 - wissentlich falsche Auskünfte geben.

Art. 48 Abs. 4 Bst. e und f (Paritätische Berufskommission des Westschweizer Ausbaugewerbes (PBK-SOR))

4. Befugnisse und Aufgaben
- Die PBK-SOR hat (...) folgende Befugnisse und Aufgaben:
- e) Sie formuliert Vormeinungen zu Beschlüssen der PBK, wenn diese sie darum ersuchen;
 - f) Sie entscheidet über Gesuche betreffend Akkordlohnarbeit im Sinne von Art. 33 des vorliegenden GAV;

Art. 50 Abs. 2 (Kantonale paritätische Berufskommissionen (PBK))

2. Aufgaben
- Die PBK haben (...) folgende Aufgaben:
- a) Sie führen Kontrollen auf den Baustellen sowie bei den dem GAV unterstellten Unternehmen (...).
 - b) Sie fordern von den Arbeitgebern Nachweise der Einhaltung der GAV-Bestimmungen. Sie können unter anderem von den Arbeitgebern verlangen, Lohnabrechnungen, Arbeitsverträge, Stundenrapporte, Bestätigungen zur Feriendauer, den Krankentaggeldversicherungsvertrag, den Anschlussvertrag zu einer Vorsorgeeinrichtung und die diesbezüglichen Reglemente sowie die Belege über die Begleichung der Sozialbeiträge vorzulegen.
 - c) Sie verhängen Konventionalstrafen (...) sowie Kontrollkosten.
 - d) Sie entscheiden, welche Unternehmen dem vorliegenden GAV unterstellt werden.
 - e) (...)
 - f) (...)
 - g) Sie ziehen die Vollzugskosten- und Ausbildungs-/Weiterbildungsbeiträge ein.
 - h) Sie verwalten die Vollzugskosten- und Ausbildungs-/Weiterbildungsbeiträge mithilfe eines Budgets und einer Jahresrechnung.
 - i) Sie ziehen die Konventionalstrafen ein, wenn nötig auf rechtllichem Weg.
 - j) Sie können auf Gesuch als Organ für Schlichtung oder aussergerichtliche Einigung für Streitigkeiten zwischen Personengruppen tätig werden.

k) (...)

Anmerkung: Die Bst. (...), g) und h) gelten nicht für den Kanton Waadt.

Art. 52 Konventionalstrafen

1. (...)
2. Jede Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen kann mit einer Busse von höchstens Fr. 30 000.– pro Verstoß bestraft werden; Schadenersatzforderungen nicht miteingerechnet. Beläuft sich die Schadenssumme auf mehr als Fr. 30 000.–, so ist die PBK berechtigt, eine höhere Strafe zu verhängen.
3. Im Wiederholungsfalle oder bei schweren Verletzungen der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen kann die Geldstrafe bis auf Fr. 120 000.– erhöht werden. Ist die Schadenssumme höher als 120 000 Franken, so ist die PBK berechtigt, eine noch höhere Strafe zu verhängen.
4. (...)

Art. 53 *Aufgehoben*

Art. 54 *Aufgehoben*

Art. 55 Kautions

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

Mindestlöhne**FR Mindestlöhne****Berufe des Ausbaugewerbes**

Arbeitsstunden pro Monat	Spalte I		Spalte II		Spalte III		Spalte IV	
	177.7	Mindestlöhne		-5 %		-10 %		
	Ab dem 3. Jahr nach dem EFZ		2. Jahr nach dem EFZ		1. Jahr nach dem EFZ			
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.		
Arbeitnehmer der Klasse A	5207	29.30	4949	27.85	4682	26.35		
Arbeitnehmer der Klasse WM	10 %	5731	32.25	Unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.8				
			-8 %		-10 %		-12 %	
			3. Jahr Berufserfahrung		2. Jahr Berufserfahrung		1. Jahr Berufserfahrung	
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.
Arbeitnehmer Art. 18.5	5207	29.30	4789	26.95	4682	26.35	4585	25.80
			-10 %		-20 %			
			2. Jahr nach dem EBA		1. Jahr nach dem EBA			
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.		
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	-8 %	4789	26.95	4309	24.25	3829	21.55	
Arbeitnehmer der Klasse B	-8 %	4789	26.95					
			-10 %		-15 %			
			ab 22 Jahren		zw. 20 und 22 Jahren		unter 20 Jahren	
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.		
Arbeitnehmer der Klasse C	-15 %	4425	24.90	3980	22.40	3758	21.15	

Nach 3 Jahren Berufserfahrung in der entsprechenden Branche werden Arbeitnehmer automatisch von Lohnklasse C zu Lohnklasse B befördert. Die Beförderung erfolgt am 1. Januar des darauffolgenden Jahres.

GE Mindestlöhne

Berufe des Ausbaugewerbes mit Ausnahme der Näharbeiterin und Plattenleger

Arbeitsstunden pro Monat	Spalte I		Spalte II		Spalte III		Spalte IV	
	177.7	Mindestlöhne		-5 %		-10 %		
	Ab dem 3. Jahr nach dem EFZ		2. Jahr nach dem EFZ		1. Jahr nach dem EFZ			
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.		
Arbeitnehmer der Klasse A	5207	29.30	4949	27.85	4682	26.35		
Arbeitnehmer der Klasse CE	10 %	5731	32.25	Unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.8				
			-8 %		-10 %		-12 %	
			3. Jahr Berufserfahrung		2. Jahr Berufserfahrung		1. Jahr Berufserfahrung	
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.
Arbeitnehmer Art. 18.5	5207	29.30	4789	26.95	4682	26.35	4585	25.80
			-10 %		-20 %			
			2. Jahr nach dem EBA		1. Jahr nach dem EBA			
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.		
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	-8 %	4789	26.95	4309	24.25	3829	21.55	
Arbeitnehmer der Klasse B	-8 %	4789	26.95					
			-10 %		-15 %			
			ab 22 Jahren		zw. 20 und 22 Jahren		unter 20 Jahren	
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.		
Arbeitnehmer der Klasse C	4469	25.15	4025	22.65	3803	21.40		

Nach 3 Jahren Berufserfahrung in der entsprechenden Branche werden Arbeitnehmer automatisch von Lohnklasse C zu Lohnklasse B befördert. Die Beförderung erfolgt am 1. Januar des darauffolgenden Jahres.

GE Mindestlöhne**Plattenleger**

		Spalte I		Spalte II		Spalte III		Spalte IV			
Arbeitsstunden pro Monat	177.7	Mindestlöhne		-5 %		-10 %					
		Ab dem 3. Jahr nach dem EFZ		2. Jahr nach dem EFZ		1. Jahr nach dem EFZ					
		Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.			/Std.	
Arbeitnehmer der Klasse A		5260	29.60	4993	28.10	4736	26.65				
Arbeitnehmer der Klasse CE	10 %	5793	32.60	Unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.8							
				-8 %		-10 %		-12 %			
				3. Jahr Berufserfahrung		2. Jahr Berufserfahrung		1. Jahr Berufserfahrung			
				Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.
Arbeitnehmer Art. 18.5		5260	29.60	4842	27.25	4736	26.65	4629	26.05		
				-10 %		-20 %					
				2. Jahr nach dem EBA		1. Jahr nach dem EBA					
				Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.			/Std.	177.7 Std.
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	-8 %	4833	27.20	4309	24.25	3829	21.55				
Arbeitnehmer der Klasse B	-8 %	4833	27.20								
				-10 %		-15 %					
				ab 22 Jahren		zw. 20 und 22 Jahren				unter 20 Jahren	
				Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.			/Std.	177.7 Std.
Arbeitnehmer der Klasse C	-15%	4469	25.15	4025	22.65	3803	21.40				

Nach 3 Jahren Berufserfahrung in der entsprechenden Branche werden Arbeitnehmer automatisch von Lohnklasse C zu Lohnklasse B befördert. Die Beförderung erfolgt am 1. Januar des darauffolgenden Jahres.

GE Mindestlöhne

Nährarbeiterin = - 10 % des Durchschnittslohns

Arbeitsstunden pro Monat	177.7	Spalte I		Spalte II		Spalte III		Spalte IV	
		Mindestlöhne		-5 %		-10 %			
		Ab dem 3. Jahr nach dem EFZ		2. Jahr nach dem EFZ		1. Jahr nach dem EFZ			
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.			
Arbeitnehmer der Klasse A	4682	26.35	4451	25.05	4211	23.70			
Arbeitnehmer der Klasse CE	10 %	5153	29.00	Unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.8					
			-8 %		-10 %		-12 %		
			3. Jahr Berufserfahrung		2. Jahr Berufserfahrung		1. Jahr Berufserfahrung		
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	
Arbeitnehmer Art. 18.5	4682	26.35	4309	24.25	4211	23.70	4123	23.20	
			-10 %		-20 %				
			2. Jahr nach dem EBA		1. Jahr nach dem EBA				
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.			
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	-8 %	4309	24.25	3883	21.85	3447	19.40		
Arbeitnehmer der Klasse B	-8 %	4309	24.25						
			-10 %		-15 %				
			ab 22 Jahren		zw. 20 und 22 Jahren		unter 20 Jahren		
Lohnklasse	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.			
Arbeitnehmer der Klasse C	4025	22.65	3625	20.40	3421	19.25			

Nach 3 Jahren Berufserfahrung in der entsprechenden Branche werden Arbeitnehmer automatisch von Lohnklasse C zu Lohnklasse B befördert. Die Beförderung erfolgt am 1. Januar des darauffolgenden Jahres.

JU-JB Mindestlöhne**Berufe des Ausbaugewerbes**

		Spalte I		Spalte II		Spalte III		Spalte IV	
Arbeitsstunden pro Monat	177.7	Mindestlöhne		-5 %		-10 %			
		Ab dem 3. Jahr nach dem EFZ		2. Jahr nach dem EFZ		1. Jahr nach dem EFZ			
Lohnklasse		177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.		
Arbeitnehmer der Klasse A		5207	29.30	4949	27.85	4682	26.35		
Arbeitnehmer der Klasse CE	10 %	5731	32.25	Unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.8					
				-8 %		-10 %		-12 %	
				3. Jahr Berufserfahrung		2. Jahr Berufserfahrung		1. Jahr Berufserfahrung	
Lohnklasse		177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.
Arbeitnehmer Art. 18.5		5207	29.30	4789	26.95	4682	26.35	4585	25.80
				-10 %		-20 %			
				2. Jahr nach dem EBA		1. Jahr nach dem EBA			
Lohnklasse		177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.		
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	-8 %	4789	26.95	4309	24.25	3829	21.55		
Arbeitnehmer der Klasse B	-8 %	4789	26.95						
				-10 %		-15 %			
				ab 22 Jahren		zw. 20 und 22 Jahren		unter 20 Jahren	
Lohnklasse		177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.		
Arbeitnehmer der Klasse C	-15%	4425	24.90	3980	22.40	3758	21.15		

Nach 3 Jahren Berufserfahrung in der entsprechenden Branche werden Arbeitnehmer automatisch von Lohnklasse C zu Lohnklasse B befördert. Die Beförderung erfolgt am 1. Januar des darauffolgenden Jahres.

NE Mindestlöhne

Gipser, Maler und Marmorist-Steinbildhauer

Arbeitsstunden pro Monat	177.7	Spalte I		Spalte II		Spalte III		Spalte IV	
		Mindestlöhne		-5 %		-10 %			
		Ab dem 3. Jahr nach dem EFZ		2. Jahr nach dem EFZ		1. Jahr nach dem EFZ			
Lohnklasse		177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.		
Arbeitnehmer der Klasse A		5207	29.30	4949	27.85	4682	26.35		
Arbeitnehmer der Klasse CE	10 %	5731	32.25	Unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.8					
				-8 %		-10 %		-12 %	
				3. Jahr Berufserfahrung		2. Jahr Berufserfahrung		1. Jahr Berufserfahrung	
Lohnklasse		177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.
Arbeitnehmer Art. 18.5		5207	29.30	4789	26.95	4682	26.35	4585	25.80
				-10 %		-20 %			
				2. Jahr nach dem EBA		1. Jahr nach dem EBA			
Lohnklasse		177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.		
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	-8 %	4789	26.95	4309	24.25	3829	21.55		
Arbeitnehmer der Klasse B	-8 %	4789	26.95						
				-10 %		-15 %			
		ab 22 Jahren		zw. 20 und 22 Jahren		unter 20 Jahren			
Lohnklasse		177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.		
Arbeitnehmer der Klasse C	-15%	4425	24.90	3980	22.40	3758	21.15		

Nach 3 Jahren Berufserfahrung in der entsprechenden Branche werden Arbeitnehmer automatisch von Lohnklasse C zu Lohnklasse B befördert. Die Beförderung erfolgt am 1. Januar des darauffolgenden Jahres.

NE Mindestlöhne

Schreiner, Möbelschreiner, Zimmermann, Parkettleger, Bodenleger und technischer Glaser

		Spalte I		Spalte II		Spalte III		Spalte IV	
Arbeitsstunden pro Monat	177.7	Mindestlöhne		-5 %		-10 %			
		Ab dem 3. Jahr nach dem EFZ		2. Jahr nach dem EFZ		1. Jahr nach dem EFZ			
Lohnklasse		177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.		
Arbeitnehmer der Klasse A		5207	29.30	4949	27.85	4682	26.35		
Arbeitnehmer der Klasse CE	10 %	5731	32.25	Unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.8					
				-8 %		-10 %		-12 %	
				3. Jahr Berufserfahrung		2. Jahr Berufserfahrung		1. Jahr Berufserfahrung	
Lohnklasse		177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.
Arbeitnehmer Art. 18.5		5207	29.30	4789	26.95	4682	26.35	4585	25.80
				-10 %		-20 %			
				2. Jahr nach dem EBA		1. Jahr nach dem EBA			
Lohnklasse		177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.		
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	-8 %	4789	26.95	4309	24.25	3829	21.55		
Arbeitnehmer der Klasse B	-8 %	4789	26.95						
				-10 %		-15 %			
				ab 22 Jahren		zw. 20 und 22 Jahren		unter 20 Jahren	
Lohnklasse		177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.		
Arbeitnehmer der Klasse C		4443	25.00	3998	22.50	3776	21.25		

Nach 3 Jahren Berufserfahrung in der entsprechenden Branche werden Arbeitnehmer automatisch von Lohnklasse C zu Lohnklasse B befördert. Die Beförderung erfolgt am 1. Januar des darauffolgenden Jahres.

VS Mindestlöhne

Berufe des Ausbaugewerbes

Arbeitsstunden pro Monat	177.7	Spalte I		Spalte II		Spalte III		Spalte IV	
		Mindestlöhne		-5 %		-10 %			
Ab dem 3. Jahr nach dem EFZ		2. Jahr nach dem EFZ		1. Jahr nach dem EFZ					
Lohnklasse		177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.		
Arbeitnehmer der Klasse A		5207	29.30	4949	27.85	4682	26.35		
Arbeitnehmer der Klasse CE	10 %	5731	32.25	Unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.8					
				-8 %		-10 %		-12 %	
				3. Jahr Berufserfahrung		2. Jahr Berufserfahrung		1. Jahr Berufserfahrung	
Lohnklasse		177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.
Arbeitnehmer Art. 18.5		5207	29.30	4789	26.95	4682	26.35	4585	25.80
				-10 %		-20 %			
				2. Jahr nach dem EBA		1. Jahr nach dem EBA			
Lohnklasse		177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.		
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	-8 %	4789	26.95	4309	24.25	3829	21.55		
Arbeitnehmer der Klasse B	-8 %	4789	26.95						
				-10 %		-15 %			
				ab 22 Jahren		zw. 20 und 22 Jahren		unter 20 Jahren	
Lohnklasse		177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.		
Arbeitnehmer der Klasse C	-15%	4425	24.90	3980	22.40	3758	21.15		

Nach 3 Jahren Berufserfahrung in der entsprechenden Branche werden Arbeitnehmer automatisch von Lohnklasse C zu Lohnklasse B befördert. Die Beförderung erfolgt am 1. Januar des darauffolgenden Jahres.

VD Mindestlöhne

Berufe des Ausbaugewerbes

Arbeitsstunden pro Monat		Spalte I		Spalte II		Spalte III		Spalte IV	
		Mindestlöhne		-5 %		-10 %			
177.7		Ab dem 3. Jahr nach dem EFZ		2. Jahr nach dem EFZ		1. Jahr nach dem EFZ			
Lohnklasse		177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.		
Arbeitnehmer der Klasse A		5207	29.30	4949	27.85	4682	26.35		
Arbeitnehmer der Klasse CE	10 %	5731	32.25	Unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.8					
				-8 %		-10 %		-12 %	
				3. Jahr Berufserfahrung		2. Jahr Berufserfahrung		1. Jahr Berufserfahrung	
Lohnklasse		177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.
Arbeitnehmer Art. 18.5		5207	29.30	4789	26.95	4682	26.35	4585	25.80
				-10 %		-20 %			
				2. Jahr nach dem EBA		1. Jahr nach dem EBA			
Lohnklasse		177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.		
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	-8 %	4789	26.95	4309	24.25	3829	21.55		
Arbeitnehmer der Klasse B	-8 %	4789	26.95						
				-10 %		-15 %			
				ab 22 Jahren		zw. 20 und 22 Jahren		unter 20 Jahren	
Lohnklasse		177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.	177.7 Std.	/Std.		
Arbeitnehmer der Klasse C	-15 %	4425	24.90	3980	22.40	3758	21.15		

Nach 3 Jahren Berufserfahrung in der entsprechenden Branche werden Arbeitnehmer automatisch von Lohnklasse C zu Lohnklasse B befördert. Die Beförderung erfolgt am 1. Januar des darauffolgenden Jahres.

Lehrlinge

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

Art. 6 Anstellung und Arbeitsvertrag

Art. 7 Probezeit

Art. 8 Kündigungsfristen

Art. 10 Kündigungsschutz

Art. 13 Art der Entlohnung, Löhne und Ausgleich durch Freizeit gemäss Standardarbeitszeit

Art 14 Art der Entlohnung, Löhne und Ausgleich durch Freizeit gemäss flexibler Arbeitszeit.

Art. 18 Lohnklassen

Art. 19 Dreizehnter Monatslohn

Art. 20 Ferien

Art. 22 Bildungsurlaub

Art. 31 Lohnabrechnung und Zahlung

Genfer Zusatzvereinbarung

A. Lehrlinge

1. Wortlaut des GAV

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

Art. 6 Anstellung und Arbeitsvertrag

Art. 7 Probezeit

Art. 8 Kündigungsfrist

Art. 10 Kündigungsschutz

Art. 13 Art der Entlohnung, Löhne und Ausgleich durch Freizeit gemäss Standardarbeitszeit

Art. 14 Art der Entlohnung, Löhne und Ausgleich durch Freizeit gemäss flexibler Arbeitszeit

Art. 18 Lohnklassen

Art. 19 Dreizehnter Monatslohn

Art. 20 Ferien

Art. 22 Bildungsurlaub

Art. 31 Lohnabrechnung und Zahlung

2. Entlohnung der Lehrlinge:

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

1. Lehrjahr:	20 % des Lohnes der Lohnklasse A	(Fr. 5.85/Std.)
2. Lehrjahr:	30 % des Lohnes der Lohnklasse A	(Fr. 8.80/Std.)
3. Lehrjahr:	50 % des Lohnes der Lohnklasse A	(Fr. 14.65/Std.)
4. Lehrjahr:	60 % des Lohnes der Lohnklasse A	(Fr. 17.60/Std.)

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

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

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

3. Ferien der Lehrlinge

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

B. Arbeitszeit

1. Zusätzlich zu Art. 12 haben die Arbeitnehmer im Verlauf des Vormittags Anrecht auf eine Pause von 10 Minuten; sie dürfen ihren Arbeitsplatz aber nicht verlassen.
2. In Abweichung zu Art. 12 Abs. 1 Bst. e): «Der ordentliche Arbeitszeitschnitt bewegt sich zwischen 06:00 Uhr und 18:00 Uhr».
3. In Abweichung zu Art. 12 Abs. 2 Bst. f): «Die flexible Arbeitszeit kann sich nur von Montag bis Freitag zwischen 06:00 Uhr bis 18:00 Uhr bewegen».

Kaution

Art. 1 Grundsatz

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

Art. 2 Verwendung

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

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

Art. 3 Zugriff

Die PBK-SOR hat innerhalb von 10 Tagen Zugriff auf jegliche Form der Garantieleistung, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

Eine PBK hat gemäss Artikel 47 und folgende eine Verletzung der GAV-Bestimmungen festgestellt, dem Unternehmen ihren Entscheid zusammen mit einer Rechtsmittelbelehrung zukommen lassen und

1. das Unternehmen verzichtet auf Rechtsmittel und hat innerhalb der gesetzten Frist weder die Konventionalstrafe noch die Kontroll- und Verfahrenskosten an die PBK überwiesen, oder
2. der Entscheid der PBK wird nach Prüfung der Rechtsmittel rechtskräftig und das Unternehmen hat innerhalb der von der PBK gesetzten Frist weder die Konventionalstrafe noch die Kontroll- und Verfahrenskosten an die PBK überwiesen, oder
3. das Unternehmen hat trotz schriftlicher Mahnung den Vollzugskostenbeitrag im Sinne von Artikel 42 nicht innerhalb der gesetzten Frist geleistet.

Art. 4 Verfahren

1. Zugriff auf die Kautions

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

2. Aufstocken der Kautions

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

3. Freigabe der Kautions

Die Kautions wird freigegeben:

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

und unter den kumulativen Voraussetzungen, dass:

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

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

Art. 5 Sanktionen bei Nicht hinterlegen der Kautions

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

Art. 6 Verwaltung der Kautions

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

Art. 7 Gerichtsstand

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

Löhne

Art. 1

Die Effektivlöhne aller Arbeitnehmer werden um 1,2 % erhöht.
Berechnungsgrundlage ist der Einzellohn vom 31. Dezember 2018.
Die folgenden effektiven Stundenlöhne werden so erhöht:

	CHF		CHF		CHF
Stundenlohn 2018 von	21.15	bis	22.90	Erhöhung	0.25
Stundenlohn 2018 von	22.95	bis	27.05	Erhöhung	0.30
Stundenlohn 2018 von	27.10	bis	31.20	Erhöhung	0.35
Stundenlohn 2018 von	31.25	bis	35.40	Erhöhung	0.40
Stundenlohn 2018 von	35.45	bis	39.55	Erhöhung	0.45
Stundenlohn 2018 von	39.60	bis	43.70	Erhöhung	0.50
Stundenlohn 2018 von	43.75	bis	47.90	Erhöhung	0.55

Art. 2 Aufgehoben

IV

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2019 ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach Artikel 1 des Anhangs zum Gesamtarbeitsvertrag anrechnen.

V

Dieser Beschluss tritt am 1. März 2019 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2023.

29. Januar 2019

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident, Ueli Maurer

Der Bundeskanzler, Walter Thurnherr