

Gesamtarbeitsvertrag für das Schreinergewerbe im Kanton Baselland

2012

vom 1. Juni 2012;

abgeschlossen zwischen dem

Schreinermeister-Verband Baselland

einerseits,

und der

Gewerkschaft UNIA

sowie

der

Gewerkschaft Syna

andererseits.

Inhaltsverzeichnis

Seite

Präambel	5
-----------------------	---

Grundsätzliches	6
------------------------------	---

I. Geltungsbereich

Art. 1	Räumlicher Geltungsbereich	7
Art. 2	Betrieblicher Geltungsbereich	7
Art. 3	Persönlicher Geltungsbereich	8

II. Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmenden

Art. 4	Sorgfalts- und Treuepflicht	9
Art. 5	Schwarzarbeit	9
Art. 5a	Bekämpfung der Schwarzarbeit	10
Art. 6	Rechenschafts- und Herausgabepflicht	11

III. Arbeitszeit und Überstundenarbeit

Art. 7	Jahresarbeitszeit	12
Art. 8	Betriebliche Arbeitszeit und Schichtarbeit	12
Art. 9	Schichtarbeit	13
Art. 10	Arbeitszeitkontrolle und Zeitausgleichsregelung ...	13
Art. 11	Besondere Arbeitszeitregelungen	14
Art. 12	Fünftageweche	14
Art. 13	Überstundenarbeit	14
Art. 14	Lohnzuschlag für Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit	15
Art. 15	Mitwirkung in Betriebskommission und Stiftungsrat einer Pensionskasse	15

IV. Lohn

Art. 16	Vereinbarter Lohn	16
Art. 17	Mindestlöhne und Arbeitnehmendenkategorien ...	16
Art. 18	13. Monatslohn	18
Art. 19	Kinder- und Ausbildungszulagen (Familienzulagen)	18

V. Ausrichtung des Lohnes

Art. 20	Lohnzahlungsfristen und -Termine	20
Art. 21	Lohnrückbehalt	20
Art. 22	Lohnzahlung	20

VI. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Art. 23	Allgemeines	21
Art. 24	Lohn bei Krankheit	21

Art. 25	Lohn bei Unfall	22
Art. 26	Lohn bei Militärdienst	22
Art. 27	Lohn bei anderen Absenzen	23
Art. 28	Weiterbildung	24

VII. Auslagenersatz

Art. 29	Auslagen für Verpflegung und Unterkunft	25
Art. 30	Reiseauslagen	25
Art. 31	Fälligkeit	26

VIII. Ferien- und Feiertagsentschädigung

Art. 32	Feriendauer	27
Art. 33	Kürzung der Ferien	27
Art. 34	Zeitpunkt der Ferien	28
Art. 35	Ferienlohn	28
Art. 36	Abweichende Ferienregelungen	28
Art. 37	Feiertagsentschädigung	29

IX. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 38	Kündigung während der Probezeit	30
Art. 39	Kündigung nach der Probezeit	30
Art. 40	Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgebenden ..	30
Art. 41	Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmenden	31
Art. 42	Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses	31
Art. 43	Kündigungsschutz bei missbräuchlicher Kündigung	32
Art. 44	Unverzichtbarkeit	32
Art. 45	Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmenden ...	32

X. Konventionalstrafen

Art. 46	Konventionalstrafen	34
Art. 46a	Vertragseinhaltung (Kontrollen)	35
Art. 46b	Verstösse der Vertragsparteien	36

XI. Vollzugskostenbeitrag

Art. 47a	Zweck des Beitrages	37
Art. 48a	Höhe des Vollzugskostenbeitrages	38
Art. 49a	Ausgleichskasse	38

XII. Pflichten der Vertragsparteien unter sich

Art. 50a	Friedenspflicht	41
Art. 51	Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien ..	41
Art. 52a	Gemeinsame Durchführung	42
Art. 52a	Koalitionsfreiheit	42

Art. 53	Gerichtsstandsklausel	42
Art. 54a	Zusatzvereinbarungen	42
Art. 55	Lohnverhandlungen	42
Art. 56	Allgemeinverbindlicherklärung	43
Art. 57a	Paritätische Berufskommissionen	43
Art. 58	Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten	45
Art. 59	Schiedsgericht	46
Art. 59a	Vertragliches Schiedsgericht Baselland	46

XIII. Pensionskasse

Art. 60	Pensionskasse	48
---------	---------------------	----

XIIIa. Anschlussverträge, Kautionen und Vertragsänderungen

Art. 60a	Anschlussverträge / Kautionen	49
Art. 60b	Verpflichtung der Arbeitnehmenden auf den GAV	50
Art. 60c	Vertragserneuerung, Publikation von Vertragsänderungen	51

XIV. Vertragsdauer

Art. 61	Vertragsdauer, Inkrafttreten	52
---------	------------------------------------	----

Anhänge

ANHANG I	Protokollvereinbarung	53
ANHANG II	Protokollvereinbarung betreffend Lernende	55
ANHANG III	Berechnungsgrundlagen für pro-rata-Ansprüche des Ferienbezugs	56
ANHANG IV	Reglement der Paritätischen Kantonal- kommission (PK)	57
ANHANG V	Reglement Vollzugskostenbeiträge	60
ANHANG VI	Zusatzvereinbarung per 1. Juni 2012	62
ANHANG VII	Unterschriften der Vertragsparteien	64
ANHANG VIII	Weiterbildungs- und Gesundheitsschutz- Gesamtarbeitsvertrag	65
ANHANG IX	Anschlussvertrag zum GAV	76

Präambel

Die Vertragsparteien sind der Überzeugung, die künftigen, dem Schreinergerbe im Kanton 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 Schreinergerbe von Baselland zu erhalten sowie den Arbeitsfrieden zu wahren, verpflichten sie sich, sich gegenseitig nach Treu und Glauben zu unterstützen und die Interessen der Berufsorganisationen gebührend zu fördern. Sie sind bereit, von Fall zu Fall Fragen, welche das Schreinergerbe von Baselland betreffen und die nach Meinung der Arbeitgeberschaft auf der einen oder der Arbeitnehmerschaft auf der anderen Seite einer Abklärung bedürfen, zwischen den Vertragsparteien bzw. der von ihnen eingesetzten Paritätischen Kantonalkommission gemeinsam zu besprechen und sich um eine angemessene Lösung zu bemühen.

In diesem Sinne vereinbaren die Vertragsparteien im Einzelnen, was folgt:

Grundsätzliches

¹ Der vorliegende «Gesamtarbeitsvertrag für das Schreinerhandwerk – Ausgabe Baselland 2012» basiert auf Artikel 54 (Zusatzvereinbarungen) des zwischen den schweizerischen Vertragsparteien abgeschlossenen «Gesamtarbeitsvertrag für das Schreinerhandwerk 2012 – 2015», ergänzt um basellandschaftliche Bestimmungen im schuldrechtlichen und indirekt-schuldrechtlichen Bereich. Für die Regelung der normativen Vertragsbestimmungen sind die schweizerischen Vertragsparteien zuständig.

² Die GAV-Bestimmungen, die vom Bundesrat allgemeinverbindlich erklärt worden sind, sind am linken Seitenrand mit einer vertikalen Doppellinie markiert. Die in den GAV eingefügten Bestimmungen aus dem Arbeitsvertragsrecht des OR bzw. des Arbeitsgesetzes sind am linken Seitenrand mit einer einfachen vertikalen Linie markiert. Die basellandschaftlichen Ergänzungsbestimmungen sind am linken Seitenrand mit einer gestrichelten Linie markiert. Jene Textteile des schweizerischen Gesamtarbeitsvertrages, welche für das Vertragsgebiet des Kantons Baselland nicht anwendbar sind, oder welche durch basellandschaftliche Ergänzungsbestimmungen ersetzt wurden, sind im Sinne einer besseren Übersichtlichkeit und Lesbarkeit weggelassen worden.

³ Es ist den Vertragsparteien ausdrücklich untersagt, für das Vertragsgebiet des Kantons Basel-Landschaft mit einer anderen Organisation gleich oder anders lautende Gesamtarbeitsverträge für das Schreinerhandwerk abzuschliessen. Im gegenseitigen Einverständnis der Vertragsparteien kann davon abgewichen werden.

Gesamtarbeitsvertrag für das Schreinergewerbe im Kanton Baselland 2012

(vom 1. Juni 2012)

I. Geltungsbereich

Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich

Dieser Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt für das ganze Gebiet des Kantons Basel-Landschaft.

Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich

¹ Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für sämtliche Betriebe, Betriebsteile und Montagegruppen, die Schreinererzeugnisse oder Erzeugnisse verwandter Berufszweige herstellen, montieren oder reparieren.

² Als Betriebe, die Schreinerarbeiten oder Arbeiten verwandter Berufszweige ausführen, gelten namentlich Bau- und Möbelschreinereien, Innenausbaubetriebe, Laden- und Laborbaubetriebe, Fensterhersteller (Holz, Holz-Metall und Kunststoff), Möbelfabriken, Küchenmöbelfabriken, Messestandbauer, Saunabau-Betriebe, Betriebe der Holzoberflächenbehandlung, Betriebe, die Wand-, Deckenverkleidungen und Isolationen ausführen, Betriebe, die Schreinerarbeiten nur montieren (Montageunternehmen), Wagnereien, Holzgeräte- und Skihersteller, Glasereien, Holzbeizeereien, Antikschreinereien.

³ Dem GAV unterstellt sind ferner sämtliche dem vertragschliessenden Arbeitgebendenverband angeschlossenen Betriebe sowie die gemäss Artikel 356b OR am GAV beteiligten Arbeitgebenden (Anschlussvertrags-Kontrahenten).

⁴ Der GAV gilt mit Rücksicht auf die notwendige Betriebseinheit für alle Betriebe gemäss Artikel 2 Absatz 2 GAV und die in solchen Unternehmen angegliederten, verschiedenen gewerblichen Betriebszweige, sofern diese wegen der Mitgliedschaft in einem anderen Berufsverband nicht ausdrücklich jenem GAV gesamtheitlich und bezüglich aller Arbeitnehmenden unterstellt und durch Beschluss der Paritätischen Kantonalkommission vom Geltungsbereich dieses GAV ausgenommen sind.

⁵ Beschäftigt ein Einsatzbetrieb Arbeitnehmende einer Personalverleih-Firma, achtet er darauf, dass die Verleihfirma ihrerseits die allgemeinverbindlich erklärten Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen des GAV einhält.

⁶ 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 Arbeitnehmer (EntsG, SR 823.20) sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung (EntsV, SR 823.201) gelten auch für Arbeitgebende mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des Kantons Basel-Landschaft, sowie für ihre Arbeitnehmenden, sofern sie im Kanton Basel-Landschaft Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen ist die Kontrollstelle des Gesamtarbeitsvertrages für Branchen des Ausbaugewerbes in den Kantonen Basel-Landschaft, Basel-Stadt und Solothurn zuständig.

⁷ Die Branchenaufzählung gemäss Artikel 2 Absatz 2 GAV ist nicht abschliessend. Im Zweifelsfalle entscheidet über die Zugehörigkeit eines Betriebes oder Betriebsteiles zum Geltungsbereich des vorliegenden GAV die Paritätische Kantonalkommission.

Art. 3 Persönlicher Geltungsbereich

¹ Die Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages gelten für alle Arbeitnehmenden, die in den Betrieben oder Betriebsteilen gemäss Artikel 2 Absatz 2 GAV beschäftigt werden. Diese gelten namentlich auch für Arbeitsvorbereiter, Sachbearbeiter Planung, Kalkulatoren, CAD-Planer und Schreiner-Techniker.

Für Schreiner-Lehrlinge gelten folgende Bestimmungen des GAV: Artikel 48a (Vollzugskostenbeitrag), Artikel 32, 33 und 34 (Ferien) und Artikel 37 (Feiertage).

² Dem GAV nicht unterstellt sind:

- a) Die in geschäftsleitender Funktion tätigen dipl. Schreinermeister, Betriebsleiter, Werkmeister und Schreiner-Techniker, sowie weitere Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Stellung und Verantwortung über weitreichende Entscheidungsbefugnisse über den Betrieb verfügen oder auf Entscheide massgeblich Einfluss nehmen können,
- b) das kaufmännische und das Verkaufspersonal,
- c) die Lernenden im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (mit Ausnahme der Bestimmungen gemäss Absatz 1).

A **Normative Bestimmungen**

(Arbeitsbedingungen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden)

II. **Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmenden**

Art. 4 **Sorgfalts- und Treuepflicht**

¹ Der Arbeitnehmende hat die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebenden in guten Treuen zu wahren.

² Er hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebenden fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, das ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt wird, sorgfältig zu behandeln.

³ Der Arbeitnehmende darf geheimzuhaltende Tatsachen, wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen er im Dienst des Arbeitgebenden Kenntnis erlangt, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerten oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleibt er zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebenden erforderlich ist.

⁴ Die Haftung des Arbeitnehmenden richtet sich nach Artikel 321e OR.

Art. 5 **Schwarzarbeit**

|| ¹ Schwarzarbeit ist verboten.

||| ² Schwarzarbeit ist Berufsarbeit für einen Dritten, unbekümmert ob entschädigt oder nicht, sowie Arbeit in einem anderen Betrieb während der Freizeit oder in den Ferien.

||| ³ Wer gegen dieses Verbot verstösst und dadurch seine Treuepflicht gegenüber seinem Arbeitgebenden verletzt oder ihn konkurrenziert, kann von der zuständigen Paritätischen Kantonalkommission verwarnet oder mit einer Konventionalstrafe belegt werden. Schadenersatzansprüche des Arbeitgebenden bleiben vorbehalten.

||| ⁴ Gegen Arbeitgebende, die Schwarzarbeit ausführen lassen oder wissentlich unterstützen, kann ebenfalls eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe ausgefällt werden.

⁵ Die Konventionalstrafe wird durch die Paritätische Kantonalkommission eingezogen und wenn nötig aufgrund Artikel 357b Absatz 1 Buchstabe c OR rechtlich durchgesetzt.

Art. 5a Bekämpfung der Schwarzarbeit

¹ Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmende – entgeltlich oder unentgeltlich – keine Berufsarbeit für Dritte leisten; auch nicht während der Freizeit oder in den Ferien. Das Verbot gilt für jede Berufsarbeit, die für Dritte ausgeführt wird. Im Wiederholungsfall kann der Arbeitgebende ausserdem den Arbeitsvertrag aus wichtigen Gründen sofort auflösen.

² 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.

³ 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.

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

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

⁴ Hat ein Arbeitnehmender auf Grund einer gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmung Anspruch auf versicherte Leistungen und versäumt es der Arbeitgebende absichtlich oder fahrlässig, diese Versicherung abzuschliessen, bzw. bei Bestehen einer Versicherung, den Arbeitnehmenden rechtzeitig anzumelden, so hat er für die dem Arbeitnehmenden dadurch vorenthaltenen bzw. ungenügenden Leistungen vollumfänglich einzustehen.

⁵ Bei Verstoss gegen die vorstehenden Bestimmungen werden die Fehlbaren mit einer Konventionalstrafe gemäss Artikel 46 GAV be-

legt. Zudem erfolgt eine Meldung an die Kantonale Koordinationsstelle zur Bekämpfung der Schwarzarbeit. Meldungen an weitere Behörden bleiben ausdrücklich vorbehalten.

Art. 6 **Rechenschafts- und Herausgabepflicht**

¹ Der Arbeitnehmende hat dem Arbeitgebenden über alles, was er bei seiner vertraglichen Tätigkeit für diesen von Dritten erhält, wie namentlich Geldbeträge, Rechenschaft abzulegen und ihm alles herauszugeben.

² Er hat dem Arbeitgebenden auch alles sofort herauszugeben, was er in Ausübung seiner vertraglichen Tätigkeit hervorbringt.

III. Arbeitszeit und Überstundenarbeit

Art. 7 Jahresarbeitszeit

¹ Die Jahresarbeitszeit (JAZ) ist die brutto Sollarbeitszeit im Kalenderjahr [vor Abzug der generellen (wie bezahlte Feiertage) und der individuellen Nichtleistungsstunden wie Ferien, Krankheit, Unfall, Militärdienst und Weiterbildungstage, u.a.m.], während welcher der Arbeitnehmende seine Arbeitsleistung zu erbringen hat.

² Die Jahresarbeitszeit beträgt brutto:

JAZ	jahresdurchschnittlich monatlich	jahresdurchschnittlich wöchentlich
2164	180.33	41,5

Jahreskalendertage ÷ 7 = 52.14 Wochen x jahresdurchschnittliche Wochenstunden = JAZ und durchschnittliche Monatsstunden.

³ Die jahresdurchschnittliche Sollarbeitszeit gemäss Absatz 2 ist massgebend zur Berechnung

- der monatlich fixen Lohnzahlungen an Arbeitnehmende im Stundenlohn,
- des dreizehnten Monatslohnes für Arbeitnehmer im Stundenlohn,
- der Ferien, Feiertage, bei Krankheit oder Unfall und während Militär- oder Zivildienst sowie Kurzarbeit,
- sowie bei anderen ganztägigen Absenzen, sofern nichts anderes vereinbart ist.

⁴ Der Arbeitnehmende ist verpflichtet, die Arbeitszeit genau einzuhalten. Für unentschuldigte Absenzen verliert der Arbeitnehmende den Lohnanspruch und schuldet dem Arbeitgebenden pro Tag Arbeitsversäumnis eine Entschädigung von 2% des normalen Monatslohnes. Der Arbeitgebende hat eine entsprechende Forderung dem Arbeitnehmenden anzumelden und bei der nächsten Lohnzahlung in Anrechnung zu bringen.

⁵ Bei Teilzeitanstellungen ist die Jahresarbeitszeit in Stunden oder in Prozenten der Jahreslohnsumme schriftlich festzuhalten.

Art. 8 Betriebliche Arbeitszeit und Schichtarbeit

¹ Innerhalb der Jahresarbeitszeit ist die Arbeitszeiteinteilung Sache des Betriebes. Wo keine besondere Arbeitszeitregelung getroffen wird, gilt die jahresdurchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemäss Artikel 7 Absatz 2 GAV als betriebliche Arbeitszeit.

² Der Betriebsinhaber kann die im Betrieb geltende tägliche Arbeitszeit in den Grenzen der Tagesarbeitszeit zwischen 06 Uhr und 20 Uhr

zuschlagsfrei und in der Abendarbeitszeit von 20 Uhr bis 23 Uhr unter Anhörung der Arbeitnehmenden mit einem zwingenden Lohnzuschlag von 25% festlegen.

³ Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt minimal 36 und maximal 45 Wochenstunden. Der Arbeitgebende hat die betrieblich massgebliche wöchentliche Arbeitszeit mit den Arbeitnehmenden abzusprechen und in der Regel zwei Wochen vor jeder Änderung anzukündigen, in einzelnen Fällen spätestens jedoch eine Woche vorher.

⁴ Bei der Wahl einer flexiblen betrieblichen Arbeitszeit im Sinn von Artikel 8 Absatz 3 GAV ist der vereinbarte Lohn in regelmässiger gleichbleibendem Betrag auf der Basis der massgeblichen durchschnittlichen wöchentlichen bzw. monatlichen Arbeitszeit gemäss Artikel 7 Absatz 2 GAV geschuldet.

Art. 9 Schichtarbeit

¹ Bei Anordnung eines regelmässigen 2-Schichtsystems beträgt die Schichtpauschale pro Mitarbeitender und Monat je Schicht mindestens 10% des Grundlohnes.

² Bei Anordnung eines regelmässigen 3-Schichtsystems beträgt die Schichtpauschale pro Mitarbeitender und Monat je Schicht mindestens 15% des Grundlohns.

³ Auf den Grundlohn und die Schichtpauschale ist der 13. Monatslohn zu bezahlen. Die Schichtpauschale ist auch während den Ferien und Feiertagen geschuldet.

⁴ Bei Anordnung eines 3-Schichtsystems sind die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes zusätzlich einzuhalten (insbesondere Zeitzuschlag für die Nachtarbeitsschicht).

⁵ Jede Einführung oder Änderung von Schichtbetriebssystemen ist der Paritätischen Kantonalkommission vor Einführung/Abänderung des Schichtbetriebs anzuzeigen.

Art. 10 Arbeitszeitkontrolle und Zeitausgleichsregelung

¹ Der Arbeitgebende ist verpflichtet, eine Arbeitszeitkontrolle eines jeden Arbeitnehmenden zu führen und ihm den jeweiligen Stand des Arbeitszeitkontos mindestens halbjährlich sowie auf Verlangen bekannt zu geben. Die Zeitkontrollen sind während fünf Jahren aufzubewahren.

² Bei der Wahl von flexiblen Arbeitszeiten ist zu beachten, dass die daraus entstehende Differenz zur Jahresarbeitszeit innerhalb des Kalenderjahres bzw. eines Zeitraumes von 12 Monaten durch kompensierende Arbeitszeitregelungen ausgeglichen wird. Die Saldie-

|| rung des Arbeitszeitsaldos erfolgt per Jahresende, wenn nicht ausdrücklich ein anderer Arbeitszeit-Ausgleichstermin, beispielsweise für Betriebe mit saisonalem Auftragsbestand, festgelegt wird.

|| ³ Auf das Arbeitszeitkonto der folgenden 12-Monatsperiode dürfen höchstens 65 Mehr- oder Minderstunden übertragen werden. Die zusätzlichen Minderstunden verfallen und sind nicht nachzuholen. Die zusätzlichen Mehrstunden gelten als Überstunden gemäss Artikel 13 GAV.

|| ⁴ Wird ein Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, innerhalb der massgeblichen Rechnungsperiode, beendet und weist das Arbeitszeitkonto einen Mindersaldo aus, ohne dass dieser im Rahmen der geltenden betrieblichen Arbeitszeit und ohne zusätzliche Überstunden ausgeglichen werden kann, so verfällt der Ausgleichsanspruch des Arbeitgebenden; diese Minderstunden bleiben unberücksichtigt.

Art. 11 Besondere Arbeitszeitregelungen

|| ¹ Zusätzlich zur betrieblichen Arbeitszeit können zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden Vor- und Nachholzeiten für Brückentage schriftlich vereinbart werden.

|| ² Die Reisezeit zur und von der Arbeit ausserhalb des Geschäftsdomizils (Ort der Werkstatt) gilt als Arbeitszeit. Ist die Wegzeit des Arbeitnehmenden von dessen Wohnort zum Einsatzort grösser als zum Geschäftsdomizil, so gilt die Mehrzeit als Arbeitszeit; im andern Fall ist keine Arbeitszeit geschuldet.

|| ³ Ordnet der Arbeitgebende an Vorfeiertagen einen früheren als den üblichen Arbeitsschluss an, ist diese Arbeitszeit zu kompensieren, wenn er dies ausdrücklich und im Arbeitszeitplan festlegt.

Art. 12 Fünftagewoche

|| Die wöchentliche Arbeitszeit (gemäss Artikel 8 Absatz 2 und 3 GAV) ist auf Montag bis Freitag zu verteilen.

Art. 13 Überstundenarbeit

|| ¹ Als Überstundenarbeit gelten die in Überschreitung von 45 Wochenstunden (ohne Berücksichtigung allfälliger Vorholzeit) geleistete Mehrarbeit sowie diejenigen Mehrstunden des Jahresarbeitszeitsaldos, die im individuellen Arbeitszeitkonto gemäss Artikel 10 GAV ausgewiesen sind.

² Überstundenarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden.

Wird die Leistung von Überstundenarbeit notwendig, so ist der Arbeitnehmende dazu soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

³ Der Ausgleich der Überstundenarbeit ist grundsätzlich durch Freizeit von gleicher Dauer und in der Regel innert 6 Monaten vorzunehmen.

⁴ Wird Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen, so hat der Arbeitgebende in Absprache mit dem Arbeitnehmenden Überstundenarbeit zu entschädigen. Die Entschädigung erfolgt mit einem Zuschlag von 25% auf den Normallohn. Für die Reisezeit ist kein Zuschlag zu bezahlen.

Art. 14 Lohnzuschlag für Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit

¹ Für Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit hat der Arbeitgebende einen Zuschlag zum Normallohn zwingend zu bezahlen:

- a) während der Abendarbeitszeit von 20 bis 23 Uhr: 25%,
- b) für Nacht- und Sonntagsarbeit: 100%.

² Als Nachtarbeit gilt die Arbeitszeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr. Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit an Sonntagen und an den vom Kanton Basel-Landschaft den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen.

Art. 15 Mitwirkung in Betriebskommission und Stiftungsrat einer Pensionskasse

¹ Die Betriebe können zusammen mit den Arbeitnehmenden Betriebskommissionen bilden und deren Rechte und Pflichten reglementarisch festlegen.

² Arbeitnehmende, die in einer Betriebskommission oder als Stiftungsrat in einer betrieblichen Pensionskasse tätig sind, haben zur Ausübung ihres Amtes das Recht, eine Ausbildung zu absolvieren. Für diese Bildung haben sie Anspruch auf Freistellung bis zu zwei Tagen pro Jahr.

³ Zu beachten ist in jedem Falle das «Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben» (Mitwirkungsgesetz) vom 17. Dezember 1993.

IV. Lohn

Art. 16 Vereinbarer Lohn

¹ Unter dem Begriff Grundlohn wird der individuell vereinbarte Monatslohn verstanden; unter Normallohn wird der Grundlohn inklusive Anteil 13. Monatslohn verstanden.

² Arbeitgebende und Arbeitnehmende vereinbaren den Lohn individuell unter Vorbehalt des Mindestlohnes gemäss Artikel 17 GAV und Anhang I.

³ Für Arbeitnehmende, die medizinisch nachgewiesen aufgrund körperlicher oder geistiger Gebrechen dauernd nicht voll leistungsfähig sind, gelten die Mindestlöhne nur als Richtwerte. Bei Unterschreitung des Mindestlohnes ist die Lohnvereinbarung unter Hinweis auf die Behinderung schriftlich festzuhalten. Vorübergehende Situationen oder mangelnde bzw. ungenügende Berufspraxis erfüllen den Tatbestand der Nichtvollleistungsfähigkeit nicht.

⁴ Zeitlich befristet zugelassen sind Wiedereingliederungsmassnahmen infolge sozial erwiesener und amtlich bestätigter Erfordernisse.

⁵ Bei Uneinigkeiten entscheidet die Paritätische Kantonalkommission.

⁶ Dem GAV liegt der Stundenlohn zugrunde. Die Umrechnung des Stundenlohnes in Monatslohn erfolgt nach der massgeblichen Stundenzahl der jahresdurchschnittlichen monatlichen Sollarbeitszeit gemäss Artikel 7 Absatz 2 GAV. Dasselbe gilt für die Umrechnung des Monatslohnes in Stundenlohn.

⁷ Vereinbaren die Parteien des Einzelarbeitsvertrags anstelle des grundsätzlich üblichen Zeitlohnes (Stunden- oder Monatslohn) die Entlöhnung in Akkordlohnarbeit, so haben sie dies schriftlich und ausdrücklich zu bestimmen und die Entlöhnungsart in Stück- bzw. Zeitakkord im Einzelarbeitsvertrag zu bezeichnen. Die im GAV enthaltenen Bestimmungen gelten auch für die im Akkordlohnverhältnis direkt beschäftigten Arbeitnehmenden.

Im Übrigen gelten die diesbezüglichen Bestimmungen in den Artikeln 326 und 326a OR.

Art. 17 Mindestlöhne und Arbeitnehmendenkategorien

¹ Für alle Arbeitnehmendenkategorien gelten die festgelegten Mindestlöhne gemäss der Lohntabelle in Anhang I.

Die Mindestlöhne 2012 gemäss Lohntabelle im Anhang I gelten ab 1. Juni 2012.

² Die Mindestlöhne für Berufsarbeiter und Monteure bestimmen sich in erster Linie nach der Anzahl Erfahrungsjahre. Sind die Erfahrungsjahre nicht bestimmbar, ist das Alter entscheidend.

³ Für die Bemessung des Alters ist das Kalenderjahr massgebend.

a) Berufsarbeiter

Als solche gelten alle dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden mit abgeschlossener Berufslehre, die den erlernten Beruf ausüben.

Bei Lehrabschluss nach vollendetem 24. Altersjahr wird der Anfangslohn in Absprache mit der Paritätischen Kantonalkommission festgelegt.

b) Sachbearbeiter Planung und mittleres Kader

Sachbearbeiter Planung sind Mitarbeitende, die mehr als 50% ihrer Arbeitszeit in der Arbeitsvorbereitung tätig sind.

Mit Mitarbeitenden des mittleren Kadern, namentlich Projektleiter, Kalkulatoren, Werkstattleiter und Montageleiter, die mehr als 20% über diesem Mindestlohn verdienen, können im Einzelarbeitsvertrag die Arbeitszeiten so flexibilisiert werden, dass 10% Mehrstunden nicht kompensiert, ausbezahlt oder mit Zuschlägen belegt werden können.

c) Schreinerpraktiker EBA und Angelernte mit Weiterbildung

d) Hilfskräfte

Hilfskräfte sind Arbeitnehmende für Hilfsdienstfunktionen ohne besondere Berufskennntnisse.

e) Fachmonteur

Berufsarbeiter, die ständig auf dem Bau sind und über das Diplom «Monteur/in VSSM» oder «Monteur/in Fensterbau FFF-VSSM» verfügen.

f) Monteur

Berufsarbeiter, die ständig auf dem Bau tätig sind.

g) Hilfsmonteur

An- und ungelernte Arbeitnehmende, die ständig auf dem Bau tätig sind und auch Montagearbeiten verrichten.

⁴ Ausgenommen von der Mindestlohn-Regelung sind:

a) schriftliche Lohnvereinbarungen über die Minderleistungsfähigkeit gemäss Artikel 16 Absatz 3 GAV,

b) Hilfskräfte in Teilzeitarbeit von weniger als 20 Wochenstunden,

c) Schüler und Studenten ohne branchen- resp. funktionsspezifische Ausbildung in einer Kurzzeitanstellung bis zu max. 3 Monaten im Jahr,

- d) Praktikanten in Ausbildung: Anstellungsverhältnisse von Praktikanten beinhalten einen Ausbildungscharakter und sind beschränkt auf die Dauer eines Jahres,
- e) Befristete Arbeitsverhältnisse von Schulabgängern bis zum Beginn der Lehre, längstens aber ein Jahr, sofern spätestens nach drei Monaten ein Vorlehrvertrag oder ein Lehrvertrag vorliegt.

Art. 18 **13. Monatslohn**

¹ Der Arbeitgebende hat dem Arbeitnehmenden im Dezember zusätzlich einen vollen Monatslohn auszurichten. Als Monatslohn gilt der vereinbarte Monatslohn bzw. der vereinbarte Stundenlohn mal die Sollarbeitszeit pro Monat gemäss Artikel 7 Absatz 2 GAV.

² Wird das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres begonnen oder ordnungsgemäss beendet, besteht ein Anspruch pro rata temporis.

³ Wird das Arbeitsverhältnis während der Probezeit aufgelöst, besteht für den ersten Anstellungsmonat kein Anspruch auf den 13. Monatslohn.

⁴ Wird der Arbeitnehmende während eines Kalenderjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert – obligatorischer Militärdienst bis zu 4 Wochen wird nicht berücksichtigt – so wird der 13. Monatslohn für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel gekürzt. Bezieht der Arbeitnehmende im Einverständnis mit dem Arbeitgebenden unbezahlten Urlaub, so wird der 13. Monatslohn anteilmässig gekürzt.

⁵ Der 13. Monatslohn kann gekürzt werden, wenn dieser zufolge Unfall, Krankheit oder durch die Militärdienstentschädigungsleistung der Ausgleichskasse in die Taggeldleistungen anteilig eingerechnet und bereits ausbezahlt wurde und sofern für den gleichen Zeitraum nicht bereits eine Kürzung gemäss Absatz 4 vorgenommen wurde.

Art. 19 **Kinder- und Ausbildungszulagen (Familienzulagen)**

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 Einföhrungsgesetz zum Bundesgesetz über die Familienzulagen (SGS 838) vom 7. Mai 2009 massgebend.

² Die Vertragsparteien beauftragen und ermächtigen die Familienausgleichskasse GEFAK, bei der Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion des Kantons Basel-Landschaft die Bewilligung zur Beschränkung der Wahlfreiheit gemäss § 18 des Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über die Familienzulagen (SGS 838) vom 7. Mai 2009 zu beantragen.

V. Ausrichtung des Lohnes

Art. 20 Lohnzahlungsfristen und -Termine

¹ Die Lohnzahlung in Schweizer Landeswährung hat 14-tägig oder monatlich zu erfolgen.

² Vorbehältlich der bargeldlosen Zahlung ist dem Arbeitnehmenden der Lohn innert der Arbeitszeit auszurichten.

³ Bei bargeldloser Zahlung muss spätestens am letzten Tag der Zahltagsperiode der Lohnbetrag, welcher dem normalen Lohn der Periode entspricht, zur Verfügung stehen.

⁴ Der Arbeitgebende hat dem Arbeitnehmenden nach Massgabe der geleisteten Arbeit den Vorschuss zu gewähren, dessen der Arbeitnehmende infolge einer Notlage bedarf und den der Arbeitgebende billigerweise zu gewähren vermag.

Art. 21 Lohnrückbehalt

¹ Es darf gesamthaft nicht mehr als der Lohn für eine Arbeitswoche zurückbehalten werden.

² Der Arbeitgebende hat den zurückbehaltenen Lohn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszuzahlen, sofern er nicht berechnigte Gegenforderungen geltend machen kann.

Art. 22 Lohnzahlung

¹ Bei Anordnung von flexibler wöchentlicher Arbeitszeit im Rahmen von Artikel 8 Absatz 3 GAV hat der Arbeitnehmende Anspruch auf eine regelmässige gleichbleibende Lohnzahlung auf der Basis der durchschnittlichen Sollarbeitszeit gemäss Artikel 7 Absatz 2 GAV.

² Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf eine schriftliche Lohnabrechnung.

³ Der Arbeitgebende darf Gegenforderungen mit der Lohnforderung nur soweit verrechnen, als diese pfändbar ist, jedoch dürfen Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schaden unbeschränkt verrechnet werden.

⁴ Abreden über die Verwendung des Lohnes im Interesse des Arbeitgebenden sind nichtig.

VI. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Art. 23 Allgemeines

Treten an die Stelle des Lohnes Lohnersatzleistungen, darf die Auszahlung bei Arbeitsverhinderung nicht grösser sein, als die Auszahlung bei Arbeitsleistung wäre. Dabei werden die bei Arbeitsleistung und Arbeitsverhinderung unterschiedlichen Abzüge berücksichtigt, besonders bei Arbeitsverhinderung entfallende Sozialversicherungsbeiträge.

Art. 24 Lohn bei Krankheit

¹ Der erste Krankheitstag gilt als unbezahlter Karenztag ohne Lohnausfallentschädigung.

² Der Arbeitgebende hat ab dem 2. Krankheitstag die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden kollektiv für ein Krankentaggeld bei Arbeitsunfähigkeit zu versichern. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden. Der Arbeitgebende orientiert jährlich die angeschlossenen Arbeitnehmenden über den Verlauf der Taggeldversicherung.

Es wird empfohlen, eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung mit einer anerkannten Krankenkasse abzuschliessen.

³ Der Arbeitnehmende bezahlt die Hälfte der Nettoprämie, berechnet für eine Versicherung ab 2. Tag. Der Prämienanteil darf 1,5% Prozent des Lohnes jedoch nicht übersteigen.

⁴ Die Versicherungsbedingungen haben folgende Leistungspflichten zu beinhalten:

- Beginn der Versicherungspflicht am Tag des Arbeitsbeginns,
- Beginn der Leistungen des Krankentaggeldes ab dem 2. Tag der Arbeitsverhinderung, oder
- Aufschub des Leistungsbeginns des Krankentaggeldes bis zu maximal 30 Tagen,
- Das Krankentaggeld beträgt 80% des Bruttolohnes auf der Basis der jahresdurchschnittlichen Tagesarbeitszeit,
- Die Genussberechtigungsdauer beträgt wenigstens 720 Tage innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen.

⁵ Vereinbart der Arbeitgebende eine Aufschubzeit des Leistungsbeginns des Taggeldes gemäss Absatz 4 (3. Positionsstrich), so bleibt er während der Aufschubzeit zur Lohnfortzahlung im Umfange von 80% des Lohnausfalles verpflichtet.

⁶ Bestehen berechnigte Zweifel über die Arbeitsunfähigkeit, so kann, nach einer einmaligen schriftlichen Ermahnung, der Arbeitgebende den Untersuchung bei einem Vertrauensarzt anordnen. Kommt der Arbeitnehmende dieser Aufforderung nicht nach, bewirkt dies die Einstellung der Taggeldleistungen und gilt als dessen Leistungsverzug gegenüber dem Arbeitgebenden.

⁷ Arbeitnehmende im Pensionsalter, die in der kollektiven Krankentaggeldversicherung nicht mehr eingeschlossen sind, haben Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss Artikel 324a OR.

⁸ Die Leistungen der vom Arbeitgebenden abgeschlossenen und mitfinanzierten Krankentaggeldversicherung gelten als Lohnzahlungen im Sinne von Artikel 324a OR, womit die Leistungspflicht des Arbeitgebenden abgegolten ist.

⁹ Die Arbeitnehmenden, die nicht kollektiv versichert sind, haben sich einzeln für ein Krankentaggeld mit Leistungen gemäss Absatz 2 zu versichern. Der Arbeitgebende bezahlt dem Arbeitnehmenden die effektiven Prämien dieser Krankentaggeldversicherung. Er hat sich periodisch zu vergewissern, dass der Arbeitnehmende in der vorgeschriebenen Weise versichert ist.

¹⁰ Dauert die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall länger als drei Tage, so hat der Arbeitnehmende unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis einzureichen.

Art. 25 Lohn bei Unfall

¹ Bei Unfall hat der Arbeitnehmende Anspruch auf die Versicherungsleistungen der SUVA ab dem 3. Tag nach dem Unfall. Der Arbeitgebende hat bei einem allfälligen Lohnausfall während dieser Unfall-Karenztage 80% des Lohnes zu bezahlen.

² Wenn die SUVA wegen schuldhaften Herbeiführens des Unfalls oder wegen aussergewöhnlicher Gefahren und Wagnisse die Leistungen kürzt oder verweigert, reduziert sich die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebenden gemäss Absatz 1 im gleichen Umfang.

³ Die Prämie für die Berufsunfallversicherung geht zu Lasten des Arbeitgebenden, diejenige für die Nichtberufsunfallversicherung zu Lasten des Arbeitnehmenden.

Art. 26 Lohn bei Militärdienst

¹ Leistet der Arbeitnehmende obligatorischen Schweizerischen Militärdienst, Zivildienst oder Zivilschutzdienst, hat er für diese Zeit Anspruch auf folgende Entschädigung in Prozenten des effektiven Lohnausfalles:

	Ledige ohne Unterstützungs- pflicht	Ledige mit Unterstützungs- pflicht sowie Verheiratete
a) für die Rekrutierungstage	50%	80%
b) Während der Rekrutenschule als Rekrut	50%	80%
c) Während Kaderschulen und Abverdien	50%	80%
d) Während anderer Militärdienstleistungen bis zu 4 Wochen innert eines Kalenderjahres; ab der 5. Woche	80%	100%
gemäss Art. 324a und 324b OR		

² Der Durchdiener wird für die Zeit, die der Rekrutenschule entspricht, gemäss Buchstabe b) und für die übrige Zeit des Militärdienstes gemäss Buchstabe d) entschädigt.

³ Die Entschädigungen der Erwerbsersatzordnung fallen dem Arbeitnehmenden zu, sofern diese die vorstehend festgesetzten Ansätze übersteigen.

⁴ Der Berechnung des Lohnausfalles werden die jahresdurchschnittliche wöchentliche Sollarbeitszeit gemäss Artikel 7 Absatz 3 GAV und der vereinbarte Stunden- bzw. der Monatslohn zugrunde gelegt bis zum Maximum des bei der SUVA versicherten Lohnes.

⁵ Für Aktivdienste bleiben besondere Vereinbarungen vorbehalten.

⁶ Zur Verhinderung einer Diskriminierung (Nicht-Anstellung bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses) von Arbeitnehmenden, welche der Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienstpflicht unterstehen, findet zur Sicherstellung der Lohnansprüche ein Lastenausgleich über die Ausgleichskasse (Artikel 49a GAV) statt.

Art. 27 **Lohn bei anderen Absenzen**

¹ Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf Vergütung folgender Absenzen:

- | | |
|--|--------|
| a) Bei Heirat des Arbeitnehmenden | 1 Tag |
| b) Bei Geburt eines Kindes des Arbeitnehmenden | 3 Tage |
| c) Bei Tod des Ehepartners, eines Kindes des Arbeitnehmenden, der Eltern | 3 Tage |
| d) Bei Tod von Geschwistern | 2 Tage |
| e) Bei Tod der Grosseltern | 1 Tag |

- | | |
|---|--------|
| f) Bei Tod von Schwiegereltern, Schwiegersohn,
Schwiegertochter | 1 Tag |
| g) Heirat eines Kindes zur Teilnahme an der Trauung
(pro Jahr) | 1 Tag |
| h) Für den Zügeltag (pro Jahr) | 1 Tag |
| i) Pflege eigener Kinder, soweit dies nicht anders
organisiert werden kann | 3 Tage |

² Auf die Entschädigung gemäss Absatz 1 besteht nur Anspruch, sofern die Absenzen unumgänglich sind, effektiv bezogen werden und damit ein Lohnausfall verbunden ist.

³ Bei Ausübung eines öffentlichen Amtes, für welches kein Amtszwang besteht, sollen sich Arbeitgebende und Arbeitnehmender über eine allfällige Lohnzahlung von Fall zu Fall einigen.

⁴ Wird der Arbeitnehmende aus anderen in seiner Person liegenden Gründen ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgebende für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, sofern die Abwesenheit auf Verlangen des Arbeitgebenden belegt wird.

⁵ Massgebend für die Berechnung der Absenzenentschädigung sind die jahresdurchschnittlich täglichen Sollarbeitsstunden (Artikel 7 Absatz 3 GAV) sowie der vereinbarte Stundenlohn.

⁶ Zur Sicherstellung der Lohnansprüche der Arbeitnehmenden gemäss Absatz 1 und Absatz 3 findet ein Lastenausgleich über die Ausgleichskasse (Artikel 49a GAV) statt.

Art. 28 **Weiterbildung**

¹ Für fachbezogene, berufliche Weiterbildung hat der Arbeitnehmende einen Anspruch auf zwei bezahlte Arbeitstage pro Kalenderjahr. Auf das folgende Kalenderjahr kann ein einziger Weiterbildungstag übertragen werden.

² Der Kursbesuch ist nachzuweisen.
Weitergehende Vereinbarungen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden bleiben vorbehalten.

³ Zur Sicherstellung der Lohnansprüche der Arbeitnehmenden gemäss Absatz 1 findet für alle beteiligten Arbeitgebenden (Arbeitgebende, die dem vertragsschliessenden Arbeitgeberverband angehören oder einen Anschlussvertrag gemäss Artikel 356b OR zum GAV abgeschlossen haben) ein Lastenausgleich über die Ausgleichskasse (Artikel 49a GAV) statt.

VII. Auslagenersatz

Art. 29 Auslagen für Verpflegung und Unterkunft

¹ Bei Arbeit an auswärtigen Einsatzorten hat der Arbeitnehmende Anspruch auf folgende Pauschalentschädigungen:

Morgenessen	CHF 10.–
Mittagessen	CHF 18.–
Nachessen	CHF 18.–
Übernachtung	CHF 75.–
Tagespauschale	CHF 121.–

² Als auswärtiger Einsatzort gilt jeder Ort, der mehr als 10 Autofahrminuten vom Arbeits- und Wohnort entfernt ist und somit für Hin- und Rückkehr mehr als 20 Minuten benötigt werden.

³ Hat der Arbeitnehmende an besonders teuren Orten zu arbeiten, sollen angemessene Vergütungen vereinbart werden.

⁴ Kommt der Arbeitgebende für Verpflegung und Unterkunft direkt auf, so besteht kein Anspruch auf die Entschädigung gemäss Absatz 1 und 3.

Art. 30 Reiseauslagen

¹ Der Arbeitgebende hat dem Arbeitnehmenden die wegen der auswärtigen Arbeit entstehenden Reiseauslagen zu ersetzen.

² Benützt der Arbeitnehmende für die Auswärtsarbeit im ausdrücklichen oder stillschweigenden Einvernehmen mit dem Arbeitgebenden sein eigenes Motorfahrzeug, hat er Anspruch auf eine Kilometerentschädigung. Diese beträgt für Autos mindestens 65 Rappen, für Motorräder 30 Rappen und für Mofas 20 Rappen.

³ Ein stillschweigendes Einverständnis im Sinne von Absatz 2 kann in der Regel angenommen werden, wenn die Verwendung des Motorfahrzeuges gegenüber der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel eine bessere Zeitausnützung oder eine Kostenersparnis mit sich bringt.

⁴ Liegt bei auswärtiger Arbeit der Wohnort des Arbeitnehmenden näher zum Einsatzort als zum Geschäftsdomizil (Ort der Werkstatt), so zählt diese Distanz zur Bemessung der Kilometerentschädigung.

⁵ Ein Arbeitnehmender, der während längerer Zeit auswärts tätig ist, hat jedes zweite Wochenende Anspruch auf Ersatz der Bahnbillett-kosten 2. Klasse für die Strecke zwischen Arbeitsort und Wohnort.

Art. 31 **Fälligkeit**

|| ¹ Auf Grund der Abrechnung des Arbeitnehmenden ist der Auslagensatz jeweils zusammen mit dem Lohn auszurichten.

² Hat der Arbeitnehmende zur Erfüllung der vertraglichen Pflichten regelmässig Auslagen zu machen, so ist ihm ein angemessener Vorschuss auszurichten.

VIII. Ferien- und Feiertags- entschädigung

Art. 32 **Feriendauer**

¹ Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr beträgt:

- a) 22 Ferientage: Jeder Arbeitnehmende hat Anspruch auf 22 bezahlte Ferientage. Der Ferienanspruch erhöht sich ab 1. Januar 2013 auf 23 Ferientage.
- b) 27 Ferientage: Jugendliche Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Altersjahr sowie Arbeitnehmende, die das 50. Altersjahr vollendet haben, haben Anspruch auf 27 bezahlte Ferientage. Der Ferienanspruch erhöht sich ab 1. Januar 2013 auf 28 Ferientage.

² Für die Bemessung des Alters ist das Kalenderjahr massgebend.

³ In die Ferien fallende Feiertage gelten nicht als Ferientage.

⁴ Erkrankt oder verunfallt ein Arbeitnehmender während seiner Ferien, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage unverschuldeter gänzlicher Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferientage. Der Arbeitnehmende hat den Arbeitgebenden sobald als möglich darüber zu informieren.

⁵ Zur Verhinderung der Diskriminierung von älteren Arbeitnehmenden (Nicht-Anstellung bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses von älteren Arbeitnehmenden), welche gemäss Artikel 32 Absatz 1 Buchstabe b GAV einen erhöhten Ferienanspruch haben, findet zur Sicherstellung der Lohnansprüche für diesen erhöhten Ferienanspruch ein Lastenausgleich über die Ausgleichskasse (Artikel 49a GAV) statt.

Art. 33 **Kürzung der Ferien**

¹ Wird der Arbeitnehmende durch sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so können die Ferien um einen Zwölftel gekürzt werden, wenn die Verhinderung während eines Kalenderjahres einen vollen Monat gedauert hat; für jeden zusätzlichen vollen Absenzmonat kann um je einen weiteren Zwölftel gekürzt werden. (Zur Berechnung siehe Anhang III).

² Wird der Arbeitnehmende ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert wie beispielsweise wegen Unfall, Krankheit, Erfüllung öffentlicher Pflichten, Militär- oder Zivildienst, Ausübung eines öffentlichen Amtes und gemäss Artikel 27 Absatz 3 GAV, so können die Ferien um einen Zwölftel gekürzt werden, wenn die

Verhinderung während eines Kalenderjahres zwei volle Monate gedauert hat, für jeden zusätzlichen vollen Absenzmonat kann um je einen weiteren Zwölftel gekürzt werden.

Art. 34 Zeitpunkt der Ferien

¹ Die Ferien sind möglichst zusammenhängend und in der Regel im Verlauf des betreffenden Dienstjahres zu gewähren bzw. zu beziehen.

² Der Arbeitgebende bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und hat dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmenden soweit Rücksicht zu nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist. Betriebsferien sind mit den Arbeitnehmenden frühzeitig abzusprechen.

Art. 35 Ferienlohn

¹ Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Vorbehalten bleibt die Abgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. (Zur Berechnung siehe Anhang III).

² Wenn das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmenden gekündigt wird, hat der Arbeitgebende den restlichen Ferienanspruch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu gewähren. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann der Arbeitgebende nicht bezogene Ferienansprüche durch Geldzahlung abgelten. (Zur Berechnung siehe Anhang III).

³ Hat der Arbeitnehmende im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mehr Ferien bezogen, als ihm nach Massgabe der geleisteten Dienstzeit zusteht, stellt die zuviel bezogene Ferienentschädigung Lohnvorschuss dar. (Zur Berechnung siehe Anhang III).

⁴ Leistet der Arbeitnehmende während der Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebenden verletzt, so kann dieser den Ferienlohn verweigern und bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen.

Art. 36 Abweichende Ferienregelungen

¹ Hat das Arbeitsverhältnis kein volles Jahr gedauert, kann die Ferienvergütung in Abweichung von Artikel 35 Absatz 1 GAV in Prozentsen der Brutto-Lohnsumme ohne 13. Monatslohn festgelegt werden. Die Vergütung der Abgeltung ist im Anhang III festgelegt.

² Werden, unter Beachtung einer angemessenen Vorankündigung, vom Arbeitgebenden Betriebsferien angeordnet, so hat der Arbeitnehmende grundsätzlich Anspruch auf den Lohn während der ganzen Dauer der Betriebsferien. Der Arbeitgebende ist jedoch berechtigt, den Arbeitnehmenden während der Betriebsferien zu beschäftigen, wenn dessen restlicher Ferienanspruch kürzer als die Dauer der Betriebsferien ist. Ausserdem können Arbeitgebende und Arbeitnehmende zusätzliche Arbeitsleistungen zur Nachkompensation von vorschüssig bezogenen Ferientagen vereinbaren.

Art. 37 Feiertagsentschädigung

¹ Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalles an den folgenden Feiertage, wenn diese auf einen Arbeitstag fallen: Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag und Stephanstag. Feiertage können weder kompensiert noch wegen Krankheit oder Unfall nachbezogen werden ausser jene, die in die Ferien fallen.

² Arbeitnehmenden im Stundenlohn, welche temporär oder befristet weniger als drei Monate angestellt sind, werden die Feiertage mit einer Pauschalen von 3,58% auf den Grundlohn vergütet.

³ Massgebend für die Berechnung des Lohnausfalles sind die jahresdurchschnittlich täglichen Sollarbeitsstunden (Artikel 7 Absatz 3 GAV) sowie der vereinbarte Stundenlohn.

⁴ Die Feiertagsentschädigung ist nicht auszurichten, wenn der Arbeitnehmende unmittelbar vor oder nach dem Feiertag ohne triftigen Grund von der Arbeit ferngeblieben ist oder wenn er von einer Krankenkasse oder der SUVA für den Feiertag ein Taggeld bezieht. Der 1. August ist davon ausgenommen.

IX. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 38 Kündigung während der Probezeit

¹ Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden; als Probezeit gelten die ersten drei Monate eines Arbeitsverhältnisses.

² Die Probezeit wird wegen Unfall oder Krankheit im Umfange der Absenz verlängert.

Art. 39 Kündigung nach der Probezeit

¹ Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem fünften Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

² Die Kündigung muss so rechtzeitig erfolgen, dass diese spätestens am letzten Arbeitstag des Monats im Besitze des Empfängers ist.

³ Die Lehrzeit im gleichen Betrieb wird bei der Berechnung der Dienstjahre angerechnet.

⁴ Mit Erreichen des Pensionsalters gilt das Arbeitsverhältnis auf das Monatsende als aufgelöst, wenn die Parteien sich nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einigen.

⁵ Jungschreiner, welche im direkten Anschluss an die Berufslehre von ihrem Lehrbetrieb fest angestellt werden, geniessen in den ersten 6 Monaten dieses Anstellungsverhältnisses eine Arbeitsplatzgarantie. Diese feste Vertragsdauer wird weder unterbrochen noch verlängert, wenn ein Tatbestand nach Artikel 41 GAV (Sperrfrist) vorliegt.

Art. 40 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgebenden

¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgebende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, 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;
- 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.

² Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

³ Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

⁴ Bei gänzlicher Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall darf beim überjährigen Arbeitsverhältnis frühestens auf den Termin gekündigt werden, in welchem der Anspruch auf das Kranken- oder Unfallversicherungsgeld erlischt oder Anspruch auf eine mindestens halbe IV-Rente besteht.

Art. 41 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmenden

¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er auszuüben vermag, oder der Arbeitgebende selbst unter den in Artikel 40 Absatz 1 lit. a GAV angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmende dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

² Artikel 40 Absätze 2 und 3 GAV sind entsprechend anwendbar.

Art. 42 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

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.

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.

³ 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.

⁴ 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.

⁵ 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. 43 Kündigungsschutz bei missbräuchlicher Kündigung

¹ Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgebenden ist missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird, weil der Arbeitnehmende einem Arbeitnehmerverband angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt.

² Im Übrigen gelten die Artikel 336 bis 336b OR.

Art. 44 Unverzichtbarkeit

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

Art. 45 Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmenden

¹ Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmenden aufgelöst und hinterlässt er den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht hat, so hat der Arbeitgebende den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei Monate, vom Todestag an gerechnet, zu entrichten.

² Die Leistung gemäss Absatz 1 kann mit anderen vom Arbeitgebenden finanzierten Todesfallleistungen verrechnet werden. Im Fall der verzögerten Auszahlung dieser Leistungen bleibt er zur vorschussweisen Lohnfortzahlung verpflichtet.

³ Zur Sicherstellung des Lohnanspruches für die Lohnfortzahlung beim Tod des Arbeitnehmenden gemäss Absatz 1 findet ein Lastenausgleich über die Ausgleichskasse (Artikel 49a GAV) statt.

B Indirekt schuldrechtliche Bestimmungen

(Verpflichtungen gegenüber den Vertragsparteien)

X. Konventionalstrafen

Art. 46 Konventionalstrafen

¹ Die Paritätische Kantonalkommission kann Arbeitgebende und Arbeitnehmende, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen, die innert Monatsfrist seit Zustellung des Entscheides zu überweisen ist.

² Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgebende und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden.

³ Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:

1. Höhe der von Arbeitgebenden ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
2. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes;
3. Einmalige oder mehrmalige Verletzungen sowie deren Schwere der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
4. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
5. Grösse des Betriebes;
6. Umstand, ob fehlbare Arbeitgebende oder Arbeitnehmende, die in Verzug gesetzt wurden, ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllten;
7. Umstand, ob Arbeitnehmende ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgebenden von sich aus geltend machten
bzw. damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen.

⁴ In leichten Fällen kann die Paritätische Kantonalkommission einen Verweis erteilen und von einer Konventionalstrafe absehen.

⁵ Die Paritätische Kantonalkommission kann Arbeitgebenden oder Arbeitnehmenden, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzten, zusammen mit der Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen

Kontrollkosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens der Paritätischen Kantonalkommission) auferlegen.

⁶ Die Paritätische Kantonalkommission kann Arbeitgebenden und/oder Arbeitnehmenden, welche die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletzen, die Verfahrenskosten auferlegen.

⁷ Die Konventionalstrafen sind für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages zu verwenden sowie allfällige Überschüsse nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung für die berufliche Weiterbildung und soziale Zwecke.

⁸ Die Ansprüche des geschädigten Arbeitnehmenden bleiben vorbehalten.

Art. 46a **Vertragseinhaltung (Kontrollen)**

¹ Bei den Arbeitgebenden sind durch das von der Paritätischen Kantonalkommission bestimmte Kontrollorgan Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages durchzuführen.

² Die Kontrolleure des beauftragten Kontrollorgans sind befugt, Betriebe bzw. Betriebsteile zu betreten, die unter den Geltungsbereich des GAV fallen. Der Arbeitgebende ist verpflichtet, ihnen Zutritt zum Betrieb bzw. zur Baustelle zu gewähren und sich gegenüber den Kontrolleuren auf erste Aufforderung hin auszuweisen.

³ Die zu kontrollierenden Arbeitgebenden haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen auf erste Aufforderung hin innert 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen und in geeigneter Form auszuhändigen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen, Arbeitsrapporte, Buchhaltung usw.

⁴ Die Arbeitgebenden haben die in Absatz 3 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.

⁵ Ergeben die Kontrollen, dass die gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtungen verletzt worden sind, so werden die Kontroll- und Verfahrenskosten den fehlbaren Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden vollumfänglich auferlegt.

⁶ Die Kontrollkosten richten sich nach den Honorarempfehlungen von Treuhandsuisse (Schweizerischer Treuhändlerverband). Kosten, die daraus entstehen, weil die ordnungsgemässe und insbesondere termingerechte Durchführung der Kontrolle vereitelt wird, werden in jedem Falle vollumfänglich in Rechnung gestellt.

⁷ 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. 46b Verstösse der Vertragsparteien

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.

² Die Konventionalstrafe, der Schadenersatz und die auferlegten Verfahrenskosten sind innert Monatsfrist nach 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.

³ Die Paritätische Kantonalkommission 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.

XI. Vollzugskostenbeitrag

Art. 47a Zweck des Beitrages

¹ Zur Deckung der Kosten im Vollzug dieses Vertrages 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 Aus- und Weiterbildung und der Arbeitssicherheit sowie des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz;
- Bezahlung von überbetrieblichen Kursen für Lernende im Schreinergewerbe;
- Entrichtung von Beiträgen an Arbeitnehmende zur Milderung einer nicht selbst verschuldeten Notlage.

² Die Erhebung und das Inkasso aller vorstehend geregelten Beiträge erfolgt gemäss Artikel 49a Absatz 7 GAV durch die Ausgleichskasse.

³ Der Arbeitgebende haftet gegenüber der Ausgleichskasse (Artikel 49a 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.

⁴ Für die Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände sind die Beiträge im Mitgliederbeitrag begriffen. 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 ihrem vertragsschliessenden Arbeitnehmerverband einmal jährlich zurück erstattet. Massgebend sind die Bestimmungen gemäss Anhang 4 Artikel 3 GAV.

⁵ Die Paritätische Kantonalkommission kann – im Einvernehmen mit den Vertragsparteien – die Höhe der Vollzugskostenbeiträge gemäss Artikel 48a GAV sowie die Höhe der Rückerstattung gemäss Absatz 4 im Einvernehmen mit den Vertragsparteien während der Vertragsdauer ändern.

⁶ Die Paritätische Kantonalkommission erlässt ein Reglement über den Bezug des Vollzugskostenbeitrages (Anhang 4 GAV).

⁷ Ein allfälliger Überschuss dieser Vollzugskostenbeiträge darf, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung dieses GAV, nur für die Aus- und Weiterbildungsinstitutionen der vertragsschliessenden Parteien, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie für soziale Zwecke der diesem GAV unterstellten Beteiligten verwendet werden.

Art. 48a Höhe des Vollzugskostenbeitrages

¹ Der Beitrag für die Arbeitgebenden beträgt 0,9 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme der diesem GAV unterstellten Arbeitnehmenden.

² Arbeitgebende, die nicht Mitglied des vertragsschliessenden Arbeitgeberverbandes sind, sich aber durch Abschluss eines Anschlussvertrages gemäss Artikel 356b OR auf die generelle Einhaltung der Vertragsnormen verpflichten, entrichten einen jährlichen Beitrag, bestehend aus einer Grundgebühr von CHF 500.00 und 0,8 Prozent der AHV-pflichtigen Gesamtlohnsumme des Vorjahres.

³ Der Beitrag für die Arbeitnehmenden beträgt 0,9 Prozent des AHV-pflichtigen Lohnes. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und ist in der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.

⁴ Die Lernenden im Schreinergewerbe entrichten einen Beitrag von CHF 5.00 pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und ist in der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.

⁵ In den vorgenannten Beiträgen sind die Beiträge an die schweizerischen Vertragsparteien inbegriffen.

Art. 49a Ausgleichskasse

¹ Die Abwicklung des in Artikel 19, 26, 27, 28, 32, 45 GAV vorgeschriebenen Lastenausgleichs und die Entrichtung der in Artikel 47a und 48a GAV geregelten Vollzugskostenbeiträge wird für alle Arbeitgebenden verbindlich durch die Familienausgleichskasse GEFAK, Altmarktstrasse 96, 4410 Liestal (nachstehend Ausgleichskasse genannt) vorgenommen.

² Das in Artikel 26, 27, 28, 32 und 45 GAV vorgeschriebene Lastenausgleichsverfahren und die in Artikel 47a und 48a GAV vorgeschriebenen Vollzugskostenbeiträge sind so genannte «weitere Aufgaben und Leistungen» gemäss § 21 des basellandschaftlichen

Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über die Familienzulagen (SGS 838) vom 7. Mai 2009.

³ Für die von den beteiligten Arbeitgebenden an die Ausgleichskasse zu leistenden Beiträge steht der Gesamtheit der vertragsschliessenden Verbände gemäss Artikel 357b OR Abs. 1 lit. b der Anspruch auf Leistung an die Ausgleichskasse direkt zu. Die vertragsschliessenden Verbände ermächtigen und beauftragen die Ausgleichskasse mit der rechtlichen Geltendmachung dieser Ansprüche. Bei Eintreten eines vertragslosen Zustandes handelt die Ausgleichskasse in eigener Kompetenz, gegebenenfalls nach den speziell für diesen Fall von der Paritätischen Kantonalkommission aufgestellten Richtlinien.

⁴ 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.

⁵ Für den Lastenausgleich gemäss Artikel 32 GAV haben die Arbeitgebenden bis zum 31. Dezember 2012 einen Beitrag in der Höhe von 0,7 Prozent und ab dem 1. Januar 2013 einen Beitrag in der Höhe von 0,9 Prozent der AHV-pflichtigen Gesamtlohnsumme zu entrichten. Dieser Lastenausgleichssatz ist für alle Arbeitgebenden verbindlich, ungeachtet der Altersstruktur und Entlohnungsart ihrer Belegschaft.

⁶ Die Geltendmachung von Leistungen an den Arbeitgebenden aus dem Lastenausgleich gemäss Absatz 5 erfolgt auf Antrag in der Regel im Verrechnungsmodus mit den zu leistenden Beiträgen gemäss Absatz 7 mittels von der Ausgleichskasse dafür zur Verfügung gestellten Deklarationsformularen.

⁷ Zwecks Erhebung der Beiträge gemäss Absatz 5 und Artikel 47a und 48a GAV sowie zur Abwicklung des Lastenausgleichs betreffend Artikel 26, 27, 28, 32 und 45 GAV hat jeder Arbeitgebende der Ausgleichskasse eine Liste aller im abgelaufenen Jahr dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden einzureichen mit Angabe von Name, Vorname, Geburtsdatum, Funktion, Wohnort und Brutto-Lohnsumme. Ist der Arbeitnehmende im abgelaufenen Jahr erst während des Jahres eingetreten oder vor Ablauf des Jahres ausgetreten, so ist zusätzlich das Eintritts- bzw. Austrittsdatum anzugeben. Auf Verlangen hat der Arbeitgebende der Ausgleichskasse die endgültige Prämienabrechnung der AHV auszuhändigen.

⁸ Werden innert Frist die für die Abrechnung erforderlichen Angaben gemäss Absatz 7 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 geschul-

deten Beiträge aufgrund der vorhandenen Unterlagen nicht möglich ist, hat sie die Ausgleichskasse nach pflichtgemäßem Ermessen vorzunehmen. Die Kosten können den Säumigen auferlegt werden.

⁹ Die Paritätische Kantonalkommission kann der Ausgleichskasse weitere Aufgaben übertragen.

C Schuldrechtliche Bestimmungen

(Beziehungen zwischen den GAV-Parteien)

XII. Pflichten der Vertragsparteien unter sich

Art. 50a Friedenspflicht

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.

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 Paritätische Kantonalkommission versuchen, die Störung zu beseitigen.

³ Die vertragsschliessenden Verbände verpflichten sich, auf ihre Mitglieder einzuwirken, die Bestimmungen des GAV einzuhalten. Aus der sich zur Durchführung dieses GAV ergebenden Tätigkeit darf dem Arbeitnehmenden kein Nachteil erwachsen.

Art. 51 Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien

¹ Die vertragsschliessenden Verbände verpflichten sich zur Zusammenarbeit und zur gegenseitigen Unterstützung in allen wirtschaftlichen Fragen, die ihr Gewerbe berühren und in ihrem gemeinsamen Berufsinteresse liegen.

² Im gegenseitigen Einverständnis sollen insbesondere alle Massnahmen zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs und der Preisschleuderei angewandt werden.

³ Die Vertragsparteien verpflichten sich, ihre ganze Kraft dafür einzusetzen, dass die Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages auch von den nichtorganisierten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden eingehalten werden.

Art. 52a **Gemeinsame Durchführung**

¹ Die vertragschliessenden Verbände vereinbaren im Sinne von Artikel 357b OR, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber den unterstellten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zusteht. Zu diesem Zweck wird ein Verein Paritätische Kantonalkommission für das Schreiner-gewerbe Baselland mit Sitz in Liestal eingesetzt.

² Die Paritätische Kantonalkommission ist mit der Durchführung von Kontrollen in den einzelnen Betrieben über die Einhaltung des GAV beauftragt und berechtigt, die Kontrollkosten gegenüber den-jenigen Betrieben aufzuerlegen, deren Kontrolle ergeben hat, dass gesamtarbeitsvertragliche Normen verletzt worden sind. Im Übrigen gelten die Bestimmungen gemäss Artikel 57 GAV.

³ Auf das Verhältnis der vertragsschliessenden Verbände unter sich sind die Bestimmungen des OR über die einfache Gesellschaft anwendbar.

Art. 52a **Koalitionsfreiheit**

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

Art. 53 **Gerichtsstandsklausel**

Für Klagen aus dem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeits-vertrag sind im Zusammenhang mit entsandten Arbeitnehmenden die schweizerischen Gerichte am Ort der Arbeitserbringung zu-ständig.

Art. 54a **Zusatzvereinbarungen**

Die basellandschaftlichen Vertragsparteien verpflichten ihre Mit-glieder und sich selbst, für das Vertragsgebiet von Baselland mit anderen Organisationen weder gleiche noch anders lautende Ge-samtarbeitsverträge noch Zusatzvereinbarungen abzuschliessen.

Art. 55 **Lohnverhandlungen**

¹ Per 1. Januar 2012 erfolgt ein automatischer Teuerungsausgleich auf Basis der vertraglichen Mindestlöhne. Als Ausgangsbasis zur Berechnung der Teuerungsrate gilt der Landesindex Oktober 2010 von 103.9 Punkten (Basis Dezember 2005). Der Ausgleich erfolgt au-tomatisch bis zum Stand des Landesindex August 2011, sofern die

Teuerung nicht mehr als 1,5% beträgt. Ist die ermittelte Teuerungsrate Oktober 2010 bis August 2011 höher als 1,5%, finden über die höhere Teuerungsrate Verhandlungen zwischen den Vertragspartnern statt.

² Die GAV-Parteien regeln allfällige Lohnanpassungen und den Auslagenersatz während der Dauer des GAV auf dem Verhandlungsweg unter Berücksichtigung der allgemeinen Wirtschaftslage, der Entwicklung der Lohneinkommen und der Lebenshaltungskosten, sowie insbesondere der Leistungsfähigkeit der Schreinerbranche. Diese Lohnanpassungen beinhalten einen generellen und einen individuellen Teil.

³ Können sich die GAV-Parteien über eine Lohnanpassung nicht rechtzeitig einigen, soll frühestens ab dem Monat Dezember hinsichtlich dieses einzigen Vertragselementes die Suspendierung der absoluten Friedenspflicht erklärt werden können.

⁴ Kann eine Einigung weiterhin nicht erzielt werden, soll jede Partei frühestens ab Januar den GAV vorzeitig und ausserordentlicherweise mit einer Kündigungsfrist von 60 Tagen kündigen können.

⁵ Die Verhandlungspflicht über eine jeweilige Lohnanpassung unterliegt nicht der Beurteilung durch das vertragliche Schiedsgericht.

Art. 56 Allgemeinverbindlicherklärung

Die vertragschliessenden Verbände vereinbaren, für diesen Gesamtarbeitsvertrag die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen.

Art. 57a Paritätische Berufskommissionen

¹ Die schweizerischen Vertragsparteien setzen eine Zentrale Paritätische Berufskommission ein.

Diese besteht aus vier Vertretern des Arbeitgebendenverbandes und vier Vertretern der Arbeitnehmerverbände. Die Zentrale Paritätische Berufskommission hat für ihre Tätigkeit ein Geschäftsreglement zu erlassen.

² Zur Förderung der Zusammenarbeit und zur Sicherung der Durchführung dieses Vertrages bestellen die basellandschaftlichen Vertragsparteien die Paritätische Kantonalkommission (PK) in der Rechtsform eines Vereins. Sie setzt sich aus sechs Mitgliedern zusammen, nämlich aus drei Vertretern des Schreinermeister-Verbandes Baselland, zwei Vertretern der Gewerkschaft Unia sowie einem Vertreter der Gewerkschaft Syna. Das Reglement der PK (Anhang 4 GAV) bildet die Vereinsstatuten.

³ 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.

⁴ Die Paritätische Kantonalkommission hat insbesondere folgende Aufgaben und Kompetenzen:

- a) die Auslegung der Ausgabe Baselland des GAV und seiner Zusatzvereinbarungen und Ergänzungsbestimmungen;
- 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;
- d) die Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen des GAV
- e) die Anordnung von Kontrollen über die Vertragseinhaltung;
- f) die Beurteilung und Ahndung von Einzelverstössen, Ausfällung und Inkasso von Konventionalstrafen;
- 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 der basellandschaftlichen Vertragsparteien;
- i) den Entscheid über die Zulassung zum Anschlussvertrag (Überprüfung der Vertragsfähigkeit);
- j) die Verwaltung und Verwendung der Vollzugskostenbeiträge;
- k) die Vertretung der basellandschaftlichen Vertragsparteien gegenüber Dritten;
- l) das Ergreifen aller geeigneten Massnahmen und Rechtsmittel, um die Interessen der Sozialpartnerschaft im Schreiner - gewerbe von Baselland im Sinne einer konsequenten Durchsetzung der vorliegenden Bestimmungen zu wahren.

Die PK kann die Durchführung einzelner Aufgaben an geeignete Dritte übertragen.

⁵ Die PK entscheidet über die Kosten des Verfahrens.

⁶ Die PK ist – wo nötig – berechtigt, ihre Befugnisse auf dem Rechtsweg durchzusetzen.

⁷ Gegen die Entscheide der PK können die betroffenen Parteien innert 10 Tagen Rekurs an das Vertragliche Schiedsgericht Baselland ergreifen.

⁸ Kann die PK keinen Beschluss fassen, so kann sie bzw. die betroffenen Parteien, oder eine der basellandschaftlichen Vertragsparteien, innert 10 Tagen seit Feststellung, respektive Mitteilung dieser Tatsache, das Vertragliche Schiedsgericht Baselland anrufen.

Art. 58 Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten

¹ Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien dieses Gesamtarbeitsvertrages über die Anwendung oder Auslegung dieses Gesamtarbeitsvertrages können der Zentralen Paritätischen Berufskommission unterbreitet werden. Dazu bedarf es eines schriftlichen und begründeten Antrages. Die ZPK hat innert 30 Tagen nach ihrer Anrufung zusammenzutreten, die Differenzen zu behandeln und eine Einigung anzustreben.

² Kommt eine Einigung nicht zustande oder ratifiziert eine der Parteien den Vermittlungsvorschlag der ZPK nicht, so kann der Streitfall innert 30 Tagen mit schriftlichem und begründetem Antrag an das Schiedsgericht gemäss Artikel 59 GAV weitergezogen werden. Der Entscheid des Schiedsgerichtes ist endgültig und, vorbehältlich der Nichtigkeitsbeschwerde, inappellabel.

³ Während der ganzen Dauer der Verfahren vor der ZPK und vor dem Schiedsgericht ist jegliche Auseinandersetzung über den Verlauf und Inhalt der Verhandlungen in der Öffentlichkeit zu unterlassen. Eine sachliche Information der Mitglieder ist gestattet.

⁴ Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den basellandschaftlichen Vertragsparteien über die Anwendung und Auslegung der Ausgabe Baselland des GAV für das Schreinerergewerbe können der Paritätischen Kantonalkommission unterbreitet werden. Die Paritätische Kantonalkommission hat in der Regel innert 20 Tagen nach ihrer Anrufung zusammenzutreten, die Differenzen zu behandeln und eine Einigung anzustreben.

⁵ Kommt eine Einigung nicht zustande oder ratifiziert eine der Parteien den Vermittlungsvorschlag der Paritätischen Kantonalkommission nicht, so kann der Streitfall innert 30 Tagen mit schriftlichem und begründetem Antrag an das Schiedsgericht gemäss Artikel 59a GAV weitergezogen werden. Der Entscheid des Schiedsgerichtes ist endgültig und, vorbehältlich der Nichtigkeitsbeschwerde, inappellabel.

⁶ Während der ganzen Dauer der Verfahren vor der Paritätischen Kantonalkommission und vor dem Schiedsgericht ist jegliche Aus-

einandersetzung über den Verlauf und Inhalt der Verhandlungen in der Öffentlichkeit zu unterlassen. Eine sachliche Information der Mitglieder ist gestattet.

Art. 59 Schiedsgericht

¹ Das Schiedsgericht setzt sich zusammen aus einem Berufsrichter oder einem anderen unabhängigen und sachverständigen Juristen als Obmann und aus je 3 sachverständigen Schiedsrichtern, die von den Vertragsparteien bezeichnet werden.

² Der Obmann des Schiedsgerichts wird von den Vertragsparteien des GAV gemeinsam und im Voraus für die ganze Dauer des Gesamtarbeitsvertrages bezeichnet. Können sich Vertragsparteien über dessen Bestellung nicht einigen, wird die Bezeichnung des Obmannes dem Obergericht des Kantons Zürich übertragen, welches die von den Vertragsparteien allenfalls eingereichten Vorschläge bei seinem Entscheid mitberücksichtigen kann.

³ Die sachverständigen Schiedsrichter werden von den Vertragsparteien bei jedem Schiedsgerichtsverfahren neu bestellt. Deren Bezeichnung hat unverzüglich, spätestens innert 30 Tagen nach Anrufung des Schiedsgerichtes zu erfolgen. Die Arbeitnehmervverbände haben sich von Fall zu Fall über die Bezeichnung ihrer Schiedsrichter unter sich zu verständigen. Dabei soll grundsätzlich jede Arbeitnehmerorganisation mit einem Schiedsrichter vertreten sein.

⁴ Sitz des Schiedsgerichts ist Zürich. Das Verfahren richtet sich nach der Schweizerischen Zivilprozessordnung, soweit dieser Gesamtarbeitsvertrag keine besonderen Regelungen aufstellt.

⁵ In die Zuständigkeit des Schiedsgerichts fallen die nicht durch das gesamtarbeitsvertragliche Schlichtungsverfahren beilegbaren Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten gemäss Artikel 58.

Art. 59a Vertragliches Schiedsgericht Baselland

¹ Die basellandschaftlichen Vertragsparteien bestellen als Vertragliches Schiedsgericht Baselland das Kantonale Einigungsamt Baselland, ergänzt durch je einen sachverständigen Parteivertreter.

² Das Vertragliche Schiedsgericht Baselland hat – mit ausdrücklicher Ausnahme der in Artikel 58 und 59 des schweizerischen GAV vereinbarten Kompetenzen der Zentralen Paritätischen Berufskommission und des Schweizerischen Schiedsgerichtes – folgende Kompetenzen:

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

³ Das Vertragliche Schiedsgericht Baselland entscheidet im konkreten Einzelfall über die Erhebung eines Kostenvorschusses und über die Auferlegung der Kosten des Verfahrens.

⁴ Die Entscheidungen des Vertraglichen Schiedsgerichts Baselland sind endgültig und verbindlich.

⁵ Das Vertragliche Schiedsgericht Baselland ist wie die Paritätische Kantonalkommission sowohl für den vorliegenden Hauptvertrag wie auch für alle Anschlussverträge zuständig.

⁶ Die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte für die Beurteilung individueller arbeitsvertraglicher Streitigkeiten bleibt vorbehalten.

XIII. Pensionskasse

Art. 60 Pensionskasse

¹ Zur Erfüllung der gesetzlichen Vorschriften im Bereich der beruflichen Vorsorge (BVG) unterhalten die Vertragsparteien die «Pensionskasse Schreinergerwerbe, PKS».

² Ist der Arbeitgebende keiner anderen Vorsorgeeinrichtung angeschlossen, sind die Arbeitnehmenden bei der «Pensionskasse Schreinergerwerbe» zu versichern.

³ Die Versicherungskommission PKS ist paritätisch aus Vertretern der Vertragsparteien zusammengesetzt.

⁴ Die Wahl des Versicherungsträgers erfolgt im Einvernehmen mit den Arbeitnehmenden durch den Arbeitgebenden.

XIIla. Anschlussverträge, Kautionen und Vertragsänderungen

Art. 60a Anschlussverträge / Kautionen

¹ Die Vertragsparteien verpflichten sich, durch Abschluss von Anschlussverträgen auch die dem vertragsschliessenden Arbeitgebendenverband nicht angehörenden, im Vertragsgebiet ansässigen Arbeitgebenden des Schreinerergewerbes diesem GAV zu unterstellen. Dabei ist Absatz 2 über die Vertragsfähigkeit gebührend zu beachten. Die Paritätische Kantonalkommission wird von den Vertragsparteien ausdrücklich ermächtigt, solche Anschlussverträge abzuschliessen.

² Als anschlussvertragsfähig gemäss Art. 356 b OR gelten Arbeitgebende, welche nachstehende Mindestanforderungen nachweislich erfüllen:

- Sitz (Betriebsstätte) und Steuerdomizil im Kanton Basel-Landschaft bzw. im räumlichen Geltungsbereich des GAV gemäss Artikel 1 GAV.
- 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.
- Ausweis über die Solvenz (Betreibungsregisterauszug).
- Ausweis über die Kontrollfähigkeit:
Buchführung, welche eine jederzeitige Überprüfung der Einhaltung der lohnwirksamen Gesamtarbeitsvertragsbestimmungen gestattet.

Für die Überprüfung der Vertragsfähigkeit von Anschlussvertragsfirmen ist die Paritätische Kommission zuständig.

³ Zur Abgeltung der Kosten der Vertragsparteien für die Anschlussverträge haben die sich anschliessenden Arbeitgebenden nebst der Kautionsleistung und den periodischen Vollzugs- und Kontrollkosten der Anschlussverträge einen einmaligen Beitrag von CHF 300.00 zuzüglich CHF 50.00 pro Arbeitnehmenden, höchstens aber CHF 1'000.00, an die Paritätische Kantonalkommission zu entrichten. Die Einzahlung ist, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 30 Tagen seit Zustellung auf das Bankkonto der Paritätischen Kantonalkommission zu leisten.

⁴ Arbeitgebende, welche nicht dem vertragsschliessenden Arbeitgebendenverband angehören und sich durch einen Anschlussvertrag auf die Bestimmungen des Hauptvertrages verpflichten, haben eine Kautionssumme bei der Basellandschaftlichen Kantonalkbank (oder einer anderen von der Paritätischen Kantonalkommission bezeichneten Bank) in folgender Höhe zu hinterlegen:

– Lohnsumme	bis CHF 100'000.00	Kautions CHF	10'000.00
– ab CHF 100'000.00	bis CHF 250'000.00	Kautions CHF	20'000.00
– ab CHF 250'000.00	bis CHF 500'000.00	Kautions CHF	40'000.00
– ab CHF 500'000.00	bis CHF 1'000'000.00	Kautions CHF	80'000.00
– ab CHF 1'000'000.00		Kautions CHF	100'000.00

Als Nachweis ist der Paritätischen Kantonalkommission 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 Paritätischen Kantonalkommission treten die Anschlussverträge in Kraft.

⁵ Sämtliche Kautions müssen in bar, einer Bankgarantie der Basellandschaftlichen Kantonalkbank (oder einer anderen von der Paritätischen Kantonalkommission bezeichneten Bank) oder in mündelsicheren Wertpapieren gestellt werden.

⁶ Die Kautions dienen als Sicherheit für die Einhaltung des GAV, insbesondere aber auch als Sicherheit für die Beitragsleistungen an die Ausgleichskasse (Artikel 49a GAV). Sie können nur mit Zustimmung aller Vertragsparteien oder auf Grund eines rechtskräftigen Entscheides der Paritätischen Kantonalkommission oder des Vertraglichen Schiedsgerichtes gemäss Artikel 59a GAV freigegeben werden.

⁷ Die Anschlussverträge sind auf die gesamte Dauer des GAV abzuschliessen.

Art. 60b Verpflichtung der Arbeitnehmenden auf den GAV

¹ Die bei einer Vertragsfirma beschäftigten Arbeitnehmenden sind vom Arbeitgebenden in geeigneter Form auf den vorliegenden GAV zu verpflichten. Die Paritätische Kantonalkommission stellt entsprechende Formulare (Einschreibelisten) zur Verfügung.

² Die Arbeitgebenden haben diesen GAV sowie sämtliche Vertragsänderungen und Vertragsergänzungen den Arbeitnehmenden zugänglich zu machen.

Art. 60c **Vertragserneuerung, Publikation von
Vertragsänderungen**

¹ Anschlussvertragsfirmen sind für die volle Vertragsdauer auf den GAV verpflichtet. Mitglieder des vertragsschliessenden Arbeitgebendenverbandes, die ihre Verbandsmitgliedschaft während der Dauer des vorliegenden GAV durch Verbandsaustritt aufgeben, bleiben für die volle Vertragsdauer auf den GAV verpflichtet.

² Bei Vertragserneuerung gilt der erneuerte Vertrag für die ganze Zeit der neuen Vertragsdauer für alle Anschlussvertragsfirmen weiter, sofern sie nicht innert 10 Tagen seit der Kenntnissgabe über die Vertragserneuerung der Paritätischen Kantonalkommission 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 (Artikel 46a GAV) durchgeführt.

³ Vertragsänderungen, Vertragsergänzungen oder Vertragserneuerungen werden den Vertragsfirmen entweder durch Zirkular oder Publikation im kantonalen Amtsblatt von Baselland zur verbindlichen Kenntnis gebracht.

XIV. Vertragsdauer

Art. 61 Vertragsdauer, Inkrafttreten

¹ Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt auf den 1. Juni 2012 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2015.

² Einmal pro Jahr, ab September, werden von den Vertragsparteien allfällige Anpassungen der Löhne und des Auslagenersatzes verhandelt.

³ Jeder vertragsschliessende Verband kann mit Wirkung für alle Verbände den Vertrag erstmalig auf Ende 2015 kündigen. Wird der Vertrag nicht drei Monate vor Ablauf schriftlich gekündigt, so gilt er jeweils für ein weiteres Jahr.

ANHANG I

Protokollvereinbarung

zum auf den 1. Juni 2012 abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrag für das Schreinergewerbe im Kanton Baselland 2012

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

Art. 1 Ausgleichskasse (Artikel 49a GAV)

¹ Die Ausgleichskasse besorgt im Auftrag der Paritätischen Kantonalcommission treuhänderisch das Inkasso für den Vollzugskostenbeitrag gemäss Artikel 47a bis 49a GAV. Sie leitet diese Beiträge, nach Abzug der Bezugs- und Verwaltungskosten, in periodischen Akonto-Zahlungen an den Parifonds der Paritätischen Kantonalcommission weiter.

² Für die Abwicklung der übrigen Leistungen gemäss Artikel 49a GAV handelt die Ausgleichskasse in eigener Kompetenz gemäss ihrem Kassenreglement. Sie erfasst alle Betriebe und unterstellt diese mittels Kassenverfügung der entsprechenden Kassenabteilung. Die Vertragsparteien sowie die am GAV beteiligten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden haben keinen Anspruch auf das Kas-
senvermögen.

³ Die notwendigen Mittel zur Ausrichtung dieser Leistungen, zur Deckung der Verwaltungskosten und eventueller weiterer Kosten oder Abgaben werden durch Arbeitgebendenbeiträge erhoben, die von der Ausgleichskasse in einem Prozentsatz der massgebenden AHV-pflichtigen Lohnsumme festgesetzt werden.

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.

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**

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

Art. 3 **Behandlung weiterer Fragen**

Die Vertragsparteien erklären sich bereit, während der Vertragsdauer des GAV die Anrechnungsmöglichkeiten 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 Schreinerhandwerk von Baselland.

ANHANG II

Protokollvereinbarung betreffend Lernende

Die Vertragsparteien schliessen hiermit folgende Protokollvereinbarung ab, welche integrierender Bestandteil des GAV für das Schreinergerwerbe im Kanton Baselland ist:

Art. 1

Die Lehrverhältnisse werden gemäss Berufsbildungsgesetz durch den Lehrvertrag geordnet.

Art. 2

Der vertragsschliessende Arbeitgebendenverband verpflichtet sich schuldrechtlich gegenüber dem Arbeitnehmendenverband, jährliche Richtlinien zu Handen der Lehrmeister und des kantonalen Amtes für Berufsbildung und Berufsberatung über folgende Gegenstände herauszugeben:

- Lernendenlöhne;
- Zulagen;
- Krankentaggeldversicherung.

Art. 3

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

Art. 4

Der vertragsschliessende Arbeitgebendenverband verpflichtet sich schuldrechtlich gegenüber dem Arbeitnehmendenverband, dass für die Lehrlinge der Vollzugskostenbeitrag gemäss Artikel 48a GAV gesamthaft an die Paritätische Kantonalkommission entrichtet wird.

ANHANG III

Berechnungsgrundlagen für pro-rata-Ansprüche des Ferienbezugs

¹ Ferienanspruch im Kalenderjahr: (siehe Artikel 32 GAV)

- | | |
|------------------------------------|------------------|
| – Alle Arbeitnehmenden | 22 Tage |
| | ab 2013: 23 Tage |
| – 50-jährige Arbeitnehmende und | 27 Tage |
| Jugendliche bis zum 20. Altersjahr | ab 2013: 28 Tage |

² Berechnung des anteilmässigen Ferienanspruches (siehe Artikel 33)

Für ein unvollständiges Kalenderjahr sind die Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu gewähren. Zur Berechnung des Ferienanspruchs entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses genügt es in der Regel, den auf einen Monat (ein Zwölftel) entfallenden Anspruch zu ermitteln und diesen mit der Zahl der Monate zu multiplizieren, während denen das Arbeitsverhältnis gedauert hat. Ergeben sich dabei Bruchteile von Ferientagen, so empfiehlt es sich, auf halbe und ganze Tage zu runden.

Ein Zwölftel (1/12) des Ferienanspruchs entspricht:

- | | |
|-------------------|--------------------------------|
| 1/12 bei 22 Tagen | 1.83 Tage (= 1Tg, 6h, 52 Min.) |
| 1/12 bei 27 Tagen | 2.25 Tage (= 2Tg, 2h, 5 Min.) |

³ Abgeltung des Ferienanspruchs durch Bargeldzahlung (siehe Artikel 35 Absätze 2 und 3 sowie Artikel 36 Absatz 1 GAV)

Die (ausnahmsweise) Barvergütung des gesamten jährlichen Ferienanspruches beträgt in Prozent der Jahres-Bruttolohnsumme

- | | |
|---|--------------------------------|
| a) für den vollen (jährlichen) Ferienanspruch | |
| bei 22 Tagen | 9.16% des Jahres-Bruttolohnes |
| bei 23 Tagen | 9.70% des Jahres-Bruttolohnes |
| bei 27 Tagen | 11.47% des Jahres-Bruttolohnes |
| bei 28 Tagen | 12.07% des Jahres-Bruttolohnes |
| b) pro Ferientag | |

Der obenstehende Prozentsatz ist durch die Anzahl der massgeblichen Ferientage im Kalenderjahr zu dividieren.

Zu beachten ist:

Während des ungekündigten Vertragsverhältnisses besteht ein Barauszahlungsverbot (Artikel 35 Absatz 1 GAV).

Dieser Anhang bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV.

ANHANG IV

Reglement der Paritätischen Kommission (PK)

Art. 1 Ziele der Paritätischen Kantonalkommission (PK)

¹ Die Gesamtarbeitsvertragsparteien des Basellandschaftlichen Schreinerergewerbes errichten unter der Bezeichnung «Paritätische Kantonalkommission für das Schreinerergewerbe Baselland», nachfolgend PK genannt, einen Verein im Sinne von Artikel 60 ff. ZGB sowie Artikel 357 Abs. 3 OR mit Sitz im Haus der Wirtschaft in Liestal.

² Die PK will:

- a) die in Artikel 57a GAV genannten Aufgaben erfüllen;
- b) den Vollzug der Vollzugskostenbeiträge sicherstellen, d.h. Einzug, Vollzug, Verwaltung, Aufsicht der Vollzugskostenbeiträge.

Art. 2 Aufgaben

Die PK überwacht die Durchführung des GAV sowie das Einhalten der Anhänge und der Zusatzvereinbarungen. Die Aufgaben sind in Artikel 57a GAV umschrieben.

Art. 3 Parität / Organisation

¹ Als Mitglied der PK können nur Vertreter der am GAV beteiligten Vertragsparteien gewählt werden. Die Wahl erfolgt durch die zuständigen Organe der unterzeichnenden Verbände. Die Amtsdauer der PK-Mitglieder wird nach den jeweiligen Statuten der Vertragsparteien bestimmt.

² Die Mitglieder delegieren je 3 Arbeitgebendenvertreter (Schreinermeister-Verband Baselland) und 3 Arbeitnehmendenvertreter (2 Gewerkschaft Unia, 1 Gewerkschaft Syna) in die PK.

³ Die Vertragsparteien sorgen für die dauernde und uneingeschränkte Funktionsfähigkeit der PK.

⁴ Bei Bedarf und in gegenseitigem Einvernehmen können weitere Delegierte der Vertragsparteien mit beratender Stimme zu den Sitzungen eingeladen werden.

⁵ Bei Bedarf können externe Fachberater beigezogen werden, die ausserhalb der Vertragsparteien stehen.

⁶ Die PK ist die Mitgliederversammlung und konstituiert sich selbst. Das Präsidium der PK wechselt periodisch zwischen einem Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenvertreter.

⁷ Die PK wird einberufen, so oft es die Geschäfte erfordern, in der Regel mindestens zweimal im Jahr. Sie muss einberufen werden, wenn 3 Vertreter es verlangen. Die Einladungen sind jedem Vertreter, in der Regel 10 Tage vor der Sitzung, unter Angabe der Traktanden, schriftlich zuzustellen. In dringenden Fällen kann die sofortige Einberufung der PK erfolgen.

⁸ In dringenden Fällen können Massnahmen der gemeinsamen Durchführung vom Präsidenten in Verbindung mit einem Vertreter der anderen vertragsschliessenden Partei sofort verfügt werden, unter gleichzeitiger Einberufung einer PK-Sitzung.

⁹ Die PK ist beschlussfähig, wenn mindestens je 2 Vertreter der Arbeitgebenden- sowie der Arbeitnehmendenseite anwesend sind. Die Beschlüsse werden mit Zweidrittelmehrheit gefasst.

¹⁰ Über die Sitzungen der PK führt die Geschäftsstelle ein Protokoll.

¹¹ Die Mitglieder, deren Vertreter, Berater und Beauftragte der Geschäftsstelle haben über alle Verhältnisse über Firmen und Personen, die ihnen durch die Tätigkeit in der PK zur Kenntnis gelangen, Stillschweigen zu bewahren.

Art. 4 Geschäftsführung

¹ Die Geschäftsführung der PK wird der Wirtschaftskammer Basel-Stadt übertragen. Sie führt die Geschäftsstelle und bezeichnet den verantwortlichen Geschäftsführer. Bei entsprechendem Bedarf können der Direktor sowie der Rechtskonsulent der Wirtschaftskammer beigezogen werden. Die Geschäftsstelle besorgt alle anfallenden Geschäfte, die der Betrieb normalerweise mit sich bringt.

² Die Einladungsfrist für PK-Sitzungen beträgt in der Regel 10 Tage.

³ Die Protokollführung besorgt die Geschäftsstelle. Diese Aufgabe kann einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter der Geschäftsstelle übertragen werden.

⁴ Zuschriften zuhanden der PK sind zu adressieren an die Paritätische Kantonalkommission für das Schreinerhandwerk Basel-Stadt, Haus der Wirtschaft, Altmarktstrasse 96, 4410 Liestal.

⁵ Zuschriften, welche Geschäfte der PK betreffen und die an eine Vertragspartei eingereicht werden, sind von dieser unverzüglich an die Geschäftsstelle der PK zu senden.

Art. 5 Finanzierung

¹ Sämtliche Kosten, die aus der PK-Tätigkeit entstehen, werden durch die Einnahmen der Vollzugskostenbeiträge gedeckt.

² Die Geschäftsstelle der PK besorgt das Rechnungswesen. Für die jährliche Rechnungsabnahme ist die PK zuständig.

³ Die Spesenregelung für die PK-Mitglieder sowie für beigezogene Personen wird von der PK bestimmt.

Art. 6 Vertragsverletzungen

Bei Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages stützt sich die PK auf Artikel 46 und 46b GAV.

Art. 7 Schiedsgericht

Entscheide der PK können nach den Regeln von Artikel 57a Absatz 7 und 8 GAV an das Vertragliche Schiedsgericht Baselland weiter gezogen werden.

Art. 8 Verfügte Nachzahlungen

¹ Die vertragsschliessenden Verbände sind als Solidargläubiger anspruchsberechtigt auf Nachzahlungen und Bussengelder, die von der zuständigen PK oder vom Vertraglichen Schiedsgericht Baselland verfügt worden sind.

² Die PK bevollmächtigt die Geschäftsstelle der PK zum Inkasso. Diese ist für die ordnungsgemässe Weiterleitung der eingegangenen Zahlungen an die Anspruchsberechtigten verantwortlich.

Art. 9 Haftung

Der Verein haftet ausschliesslich mit dem Vereinsvermögen der PK.

Art. 10 Auflösung

¹ Die vertragsschliessenden Verbände können den Verein «Paritätische Kantonalkommission für das Schreinergerwerbe Baselland» auflösen, wenn der GAV mehr als 12 Monate ausser Kraft ist.

² Über die Verwendung des Vereinsvermögens entscheidet die Mitgliederversammlung. Bei Nichteinigung entscheidet das Schiedsgericht gemäss Artikel 59a GAV endgültig.

Dieser Anhang bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV.

ANHANG V

Reglement Vollzugskostenbeiträge

Art. 1 Grundsatz

Dieses Reglement regelt das Inkasso und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge gemäss Artikel 47a und 48a GAV.

Art. 2 Beitragsquittungen

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 Quittungsformulare können bei der PK-Geschäftsstelle bezogen werden. Es werden auch Computerquittungen akzeptiert, die vom Arbeitgebenden unterzeichnet sind.

Art. 3 Beitrags-Rückerstattung

¹ Arbeitnehmende, die Mitglied einer vertragsschliessenden Arbeitnehmendenpartei sind, erhalten gegen Vorweisen der Quittung – unter Berücksichtigung von Artikel 47a Absatz 4 GAV – die abgezogenen Vollzugskostenbeiträge von dieser wieder zurück erstattet. Absatz 2 nachfolgend bleibt vorbehalten.

² Solche Quittungen müssen bis Ende des darauf folgenden Jahres vorgewiesen werden. Spätere Vorweisungen bedürfen einer schriftlichen Begründung.

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

¹ Von den Bruttoeinnahmen der PK werden die Kosten der Geschäftsführung der PK sowie die Aufwendungen für den Vollzug des GAV bezahlt.

² Die verbleibenden Mittel sind zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und für Massnahmen in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie für die Finanzierung von überbetrieblichen Kursen zu verwenden.

³ Die PK erstellt jährlich ein Budget.

⁴ Die Jahresrechnung der PK wird jährlich von einer unabhängigen Revisionsstelle geprüft.

Art. 5 Durchführungsorgane

¹ Der Beitragseinzug erfolgt durch die Geschäftsstelle der PK respektive dem von der PK beauftragten Inkassoorgan (Artikel 49a GAV).

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.

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

¹ Die PK-Geschäftsstelle setzt in Zusammenarbeit mit dem von der PK beauftragten Inkassoorgan die Beitragspflicht gemäss Artikel 47a und 48a 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 Schiedsgericht

¹ Ergeben sich aus der Anwendung dieses Reglementes Differenzen, so sind diese der PK zum Entscheid zu unterbreiten.

Dieser Anhang bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV.

ANHANG VI

⋮ Zusatzvereinbarung per 1. Juni 2012

Die Vertragsparteien des Gesamtarbeitsvertrages für das Schreiner-gewerbe Baselland schliessen hiermit folgende Zusatzvereinba-rung ab:

Art. 1 **Mindestlöhne**

⋮ Die Mindestlöhne betragen in CHF ab 1. Juni 2012:

		18. Altersjahr		19. Altersjahr		20. Altersjahr bzw. 1. Erfahrungsjahr	
		pro Monat	pro Stunde	pro Monat	pro Stunde	pro Monat	pro Stunde
Gelernte	Berufsleute						
Fachmonteure		–	–	–	–	4264	23.65
Monteure		–	–	–	–	4141	22.95
Berufsarbeiter		–	–	–	–	4018	22.30

		18. Altersjahr		19. Altersjahr		20. Altersjahr	
		pro Monat	pro Stunde	pro Monat	pro Stunde	pro Monat	pro Stunde
Schreinerpraktiker, Angelernte mit Weiterbildung Sachbearbeiter Planung		3579 –	19.85 –	3579 –	19.85 –	3579 –	19.85 –
Ungelernte Arbeitnehmende							
Hilfsmonteure, die montierten		3560	19.75	3560	19.75	3560	19.75
Hilfskräfte		3501	19.40	3501	19.40	3501	19.40

⋮ Dieser Anhang bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV.

21. Altersjahr bzw. 2. Erfahrungsjahr		22. Altersjahr bzw. 3. Erfahrungsjahr		23. Altersjahr bzw. 4. Erfahrungsjahr		ab 24. Altersjahr	
pro Monat	pro Stunde	pro Monat	pro Stunde	pro Monat	pro Stunde	pro Monat	pro Stunde
4472	24.80	4680	25.95	4940	27.40	5200	28.85
4343	24.10	4545	25.20	4798	26.60	5050	28.00
4214	23.35	4410	24.45	4655	25.80	4900	27.20

21. Altersjahr		22. Altersjahr		23. Altersjahr		ab 24. Altersjahr	
pro Monat	pro Stunde	pro Monat	pro Stunde	pro Monat	pro Stunde	pro Monat	pro Stunde
3706	20.55	3874	21.50	4043	22.40	4211	23.35
–	–	–	–	–	–	5300	29.40
3783	21.00	4005	22.20	4228	23.45	4450	24.70
3577	19.85	3653	20.25	3729	20.70	3805	21.10

ANHANG VII

Unterschriften der Vertragsparteien:

- für den Gesamtarbeitsvertrag Baselland
- für die Protokollvereinbarung per 1. Juni 2012 (Anhang I)
- für die Protokollvereinbarung betreffend Lernende (Anhang II)
- für die Berechnungsgrundlagen für pro-rata Ansprüche des Ferienbezugs (Anhang III)
- für das Reglement der Paritätischen Kantonalkommission (PK), (Anhang IV)
- für das Reglement Vollzugskostenbeiträge (Anhang V)
- für die Zusatzvereinbarung per 1. Juni 2012 (Anhang VI)

Liestal, Basel, Bern und Zürich, 1. Juni 2012

Die Vertragsparteien:

Für den Schreinermeister-Verband Baselland

Der Präsident:
René Hochuli

Der Sekretär:
Markus Meier

Für die Gewerkschaft Unia

Der Co-Präsident:
Renzo Ambrosetti

Der Co-Präsident:
Aldo Ferrari

Der Branchenverantwortliche:
Franz Cahannes

Für die Gewerkschaft Unia Nordwestschweiz

Der Regionalsekretär:
Samuel Gauler

Der Branchenverantwortliche:
Andreas Giger

Für die Gewerkschaft SYNA

Der Präsident:
Kurt Regotz

Der Branchenverantwortliche:
Werner Rindlisbacher

Die Regionalsekretär:
Franco Basciani

Eingesehen: Kantonales Einigungsamt Baselland

Die Präsidentin:
Lic. iur. Brigit Jaiser

Die Aktuarin:
Dr. iur. Sibylle Schmid

ANHANG VIII

Weiterbildungs- und Gesundheitsschutz-Gesamtarbeitsvertrag

für das Schreinerergewerbe 2008 – 2012
(vom 6./13./28.11.2007)

I. Geltungsbereich

Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich

¹ Dieser Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt für die Kantone Zürich, Bern (ausgenommen die Bezirke Courtelary, Moutier, La Neuveville), Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden, Glarus, Zug, Solothurn, Basel-Stadt, Baselland, Schaffhausen, Appenzell A.Rh., Appenzell I.Rh., St. Gallen, Graubünden, Aargau, Thurgau und Tessin.

² Der GAV gilt auch in Regionen mit Zusatzvereinbarungen.

Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich

¹ Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für sämtliche Betriebe, Betriebsteile und Montagegruppen, die Schreinererzeugnisse oder Erzeugnisse verwandter Berufszweige herstellen, montieren oder reparieren, sowie für die Zimmereien im Kanton Graubünden¹.

² Als Betriebe, die Schreinerarbeiten oder Arbeiten verwandter Berufszweige ausführen, gelten namentlich Bau- und Möbelschreinerien, Innenausbaubetriebe, Laden- und Laborbaubetriebe, Fensterhersteller (Holz, Holz-Metall und Kunststoff), Möbelfabriken, Küchenmöbelfabriken, Saunabaubetriebe, Betriebe der Holzoberflächenbehandlung, Betriebe, die schreinerergewerbliche Wand-, Deckenverkleidungen und Isolationen ausführen, Betriebe, die Schreinerarbeiten nur montieren (Montageunternehmungen), Wagnereien, Holzgeräte- und Skihersteller, Glasereien, Holzbeizeereien, Antikschreinerien.

³ Dem GAV unterstellt sind ferner sämtliche dem vertragsschliessenden Arbeitgeberverband angeschlossenen Betriebe.

⁴ Der GAV gilt mit Rücksicht auf die notwendige Betriebseinheit für alle Betriebe gemäss Absatz 2 und die in solchen Unternehmungen angegliederten, verschiedenen gewerblichen Betriebszweige, sofern diese wegen der Mitgliedschaft in einem anderen Berufsver-

¹ Ab dem 1. Januar 2009 sind die Zimmereien des Kantons Graubünden nicht mehr unterstellt.

band nicht ausdrücklich jenem GAV gesamtheitlich und bezüglich aller Arbeitnehmenden unterstellt und durch Beschluss der Zentralen Paritätischen Berufskommission des Schreinergewerbes vom Geltungsbereich dieses GAV ausgenommen sind.

⁵ Beschäftigt ein Einsatzbetrieb Arbeitnehmende einer Personalverleih-Firma, achtet er darauf, dass die Verleihfirma ihrerseits die all-gemeinverbindlich erklärten Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen des GAV einhält.

Art. 3 Personeller Geltungsbereich

¹ Die Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages gelten für alle Arbeitnehmenden, die in den Betrieben oder Betriebsteilen gemäss Artikel 2 Absatz 2 beschäftigt werden. Diese gelten namentlich auch für Arbeitsvorbereiter, Sachbearbeiter Planung, Kalkulatoren, CAD-Planer und Schreiner-Techniker.

² Dem GAV nicht unterstellt sind:

- a) Die in geschäftsleitender Funktion tätigen diplomierten Schreinermeister, Betriebsleiter, Werkmeister und Schreiner-Techniker, sowie weitere Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Stellung und Verantwortung über weitreichende Entscheidungsbefugnisse über den Betrieb verfügen oder auf Entscheide massgeblich Einfluss nehmen können,
- b) das kaufmännische und das Verkaufspersonal,
- c) Lernende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes.

II. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Art. 4 Weiterbildung

(korrespondierender Artikel 28 des arbeitsrechtlichen GAV)

¹ Für fachbezogene, berufliche Weiterbildung hat der Arbeitnehmende einen Anspruch auf zwei bezahlte Arbeitstage pro Kalenderjahr. Auf das folgende Kalenderjahr kann ein einziger Weiterbildungstag übertragen werden.

² Der Kursbesuch ist nachzuweisen. Weitergehende Vereinbarungen zwischen Arbeitgebendem und Arbeitnehmendem bleiben vorbehalten.

III. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Art. 5 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

¹ Um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmenden zu schützen, ist der Arbeitgebende verpflichtet, alle Massnahmen zu ergreifen, deren Notwendigkeit die Erfahrung aufgezeigt hat, welche den gegebenen Bedingungen angepasst sind und die, vom Stand der Technik her, realisiert werden können.

² Die Arbeitnehmenden unterstützen den Arbeitgebenden bei der Anwendung der zu ergreifenden Massnahmen. Sie befolgen die Instruktionen und benützen die Vorrichtungen für die Gesundheit und Sicherheit in korrekter Weise.

³ Es besteht eine paritätisch zusammengesetzte «Sicherheitskommission SIKO-S», die sich mit Fragen des Schutzes der Gesundheit und der Verhütung von Unfällen am Arbeitsplatz auseinandersetzt und tragbare Lösungen definiert und ausarbeitet. Die ZPK hat die Oberaufsicht über die «Sicherheitskommission SIKO-S».

⁴ Die «Sicherheitskommission SIKO-S» definiert die periodisch vorgegebenen Ziele hinsichtlich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.

Art. 6 Sicherheitskonzept «SIKO 2000»

¹ Die Richtlinie 6508 der «Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit» (EKAS) verpflichtet die Arbeitgebenden gemäss der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV), Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit beizuziehen, wenn es zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden und für ihre Sicherheit erforderlich ist (Art. 11a VUV).

² Das von der EKAS am 11. Juli 1997 auf unbestimmte Zeit genehmigte Sicherheitskonzept «SIKO 2000» über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz im Schreinerergewerbe ist auf alle Betriebe gemäss Artikel 2 anwendbar.

³ Das Sicherheitskonzept «SIKO 2000» verpflichtet alle Arbeitgebenden und deren Arbeitnehmenden, möglichst sichere Arbeitsplätze zu gewährleisten. Dieser Schutzzweck ist gleichzeitig sowohl eine Führungsaufgabe als auch ein zielstrebiges dauerndes Anliegen eines jeden Mitarbeitenden.

Art. 7 Pflichten des Arbeitgebenden

¹ Der Arbeitgebende ist verpflichtet, das Sicherheitskonzept «SIKO 2000» in seinem Betrieb umzusetzen und die periodischen Sicherheitsprüfungen vorzunehmen.

² Mit Hilfe der im Sicherheitskonzept «SIKO 2000» enthaltenen Gefahrenlisten, Auditchecklisten, Massnahmenlisten und dem SIKO-Handbuch hat jeder Arbeitgebende die bestehenden Gefahren – im speziellen die im Schreinergerwerbe bestehenden besonderen Gefahren – systematisch zu erfassen, nach Risikostufen zu werten und anschliessend die zur Beseitigung oder Verringerung dieser Gefahren notwendigen Massnahmen selbständig zu treffen.

³ Die erhobenen Daten und die getroffenen Massnahmen nach Absatz 2 sind zu dokumentieren und zugänglich zu machen.

⁴ Die Arbeitnehmenden oder die Arbeitnehmervertretung eines Betriebes müssen rechtzeitig orientiert und angehört werden über alle Fragen der Umsetzung des Sicherheitskonzeptes «SIKO 2000», insbesondere soweit betriebsindividuelle Massnahmen erforderlich sind.

Art. 8 Pflichten des Arbeitnehmenden

¹ Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die Anordnungen und Weisungen des Arbeitgebenden zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz zu befolgen und daran aktiv mitzuwirken.

² Die vom Arbeitgebenden beauftragten Arbeitnehmenden haben die Ausbildung zum kompetenten «Sicherheitsbeauftragten (SIBE)» zu absolvieren und die diesbezüglichen Pflichten im Betrieb gewissenhaft zu erfüllen.

Art. 9 Stellung der Sicherheitskonzept «SIKO 2000»-Verantwortlichen im Betrieb

¹ Die vom Arbeitgebenden ernannten und ausgebildeten «Sicherheitsbeauftragten (SIBE)» nehmen eine Führungs- und Kontrollfunktion im ganzen Betrieb wahr; sie haben gegenüber allen Mitarbeitenden ein verbindliches und direktes Weisungsrecht in allen Belangen des Vollzugs des Sicherheitskonzeptes «SIKO 2000» und der Überwachung der einschlägigen Vorschriften über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz.

² Die Führungs- und Fachpersonen sind die engsten Berater des Arbeitgebenden in allen Bereichen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes und haben diesem gegenüber ein Antragsrecht auf Vollzug von Massnahmen.

IV. Weiterbildungs- und Gesundheitsschutz-Beitrag

Art. 10 Zweck der Beiträge

¹ Die Zentrale Paritätische Berufskommission, ZPK, erhebt folgende Beiträge zur Förderung der Weiterbildung der Arbeitnehmenden und für die Durchführung des Sicherheitskonzeptes «SIKO 2000» gemäss EKAS-Richtlinie:

a) Vollzugskostenbeitrag

Ein Vollzugskostenbeitrags-Anteil wird erhoben, um die Aufwendungen der Administration bezüglich der Bearbeitung der Weiterbildungsgesuche zu decken. Dieser Aufwand ist als Kostenfaktor in den Teilbeträgen gemäss Buchstaben b und c nachstehend eingerechnet.

b) Weiterbildungsfonds

Der Weiterbildungsfonds bezweckt die Förderung und Unterstützung der beruflichen Weiterbildung der dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden. Dies sind insbesondere Entschädigungen von Anteilen der Kurskosten sowie Lohnausfall- und Reiseentschädigungen.

c) Gesundheitsschutzfonds

Der Gesundheitsschutzfonds finanziert die Tätigkeiten der «Sicherheitskommission SIKO-S» gemäss Artikel 5 Absatz 3 dieses GAV. Dies sind unter anderem Massnahmen zur Unfallverhütung und zum Gesundheitsschutz in den Betrieben und die Schulung der Sicherheitsbeauftragten (SIBE).

² Über die Verwendung der Beitragsanteile nach Massgabe der Zweckbestimmungen gemäss Absatz 1 beschliesst die ZPK aufgrund von Reglementen, welche sie erlässt.

³ Ein allfälliger Beitragsüberschuss darf, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung, nur als Rückstellung für soziale und allgemeine Zwecke des Berufsstandes des Schreinergewerbes verwendet werden.

⁴ Die nichtorganisierten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden sind gleich zu behandeln wie die organisierten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden.

⁵ Die ZPK führt über die Verwendung der Beiträge Rechnung.

Art. 11 Höhe der Beiträge

¹ Die Beiträge für die Weiterbildung und den Gesundheitsschutz werden von der Zentralen Paritätischen Berufskommission zusam-

men mit dem GAV-Vollzugskostenbeitrag gemäss Artikel 48a gesamthaft erhoben.

² Die Beiträge für die Weiterbildung und den Gesundheitsschutz betragen monatlich bzw. jährlich:

1. für den Arbeitgebenden:

Der Arbeitgebende hat sowohl

- einen pauschalen Grundbetrag (a), als auch
- einen variablen Betrag (b) nach der Anzahl der beschäftigten und dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden zu entrichten; nämlich:

	A) Beitrag für diesen GAV:	B) Ist auch der GAV für das Schreiner-gewerbe allgemeinverbindlich erklärt, so beträgt der Beitrag für beide GAV insgesamt:
a) Grundbeitrag	CHF 200.– pro Jahr	CHF 200.– pro Jahr
b) Variabler Beitrag	CHF 5.– pro Monat und Arbeitnehmenden	CHF 10.– pro Monat und Arbeitnehmenden

2. für den Arbeitnehmenden:

	A) Beitrag für diesen GAV:	B) Ist auch der GAV für das Schreiner-gewerbe allgemeinverbindlich erklärt, so beträgt der Beitrag für beide GAV insgesamt:
für Berufsarbeiter, Sachbearbeiter Planung, mittleres Kader, Schreiner- praktiker EBA, Angelernte mit Weiterbildung und Monteure:	CHF 14.– pro Monat	CHF 22.– pro Monat
Für Hilfsmonteure und Hilfskräfte	CHF 9.– pro Monat	CHF 17.– pro Monat

³ Für nicht ständig im räumlichen Geltungsbereich tätige Betriebe beträgt der Grundbeitrag CHF 20.– pro Monat (im Maximum CHF 200.– pro Jahr).

⁴ Die vorgenannten Beiträge sind in den Beiträgen an die kantonalen Vertragsparteien gemäss Artikel 48a des arbeitsrechtlichen GAV inbegriffen.

Art. 12 Erhebung der Beiträge

¹ Alle dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden haben der Zentralen Paritätischen Berufskommission die Beiträge für die Weiterbildung und den Gesundheitsschutz zu bezahlen. Die Beiträge gemäss Artikel 11 sind als Gesamtbetrag geschuldet. Massgebend für die Bemessung des personenbezogenen Beitrages (Artikel 11 Absatz 2, Ziffer 1 b [variabler Betrag] und Ziffer 2) ist die Dauer des Anstellungsverhältnisses während des Kalenderjahres. Der Beitrag ist für jeden einzelnen Monat der Anstellung geschuldet. Angebrochene Monate gelten als ganze Monate.

² Die ZPK legt in einem Reglement über die Erhebung der Beiträge und deren Verwendung die Beitragsanteile fest.

³ Für die Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände sind die Beiträge, mit Ausnahme des Beitragsanteils zugunsten des Gesundheitsschutzfonds, im Mitgliederbeitrag inbegriffen.

V. KONVENTIONALSTRAFE

Art. 13 Konventionalstrafen

¹ Sowohl die Zentrale als auch die Regionalen Paritätischen Berufskommissionen können Arbeitgebende und Arbeitnehmende, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen, die innert Monatsfrist seit Zustellung des Entscheides zu überweisen ist.

² Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgebende und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden.

³ Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:

1. Höhe der von Arbeitgebenden ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
2. Verletzung der nicht-geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
3. einmalige oder mehrmalige sowie die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
4. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
5. Grösse des Betriebes;
6. Umstand, ob fehlbare Arbeitgebende oder Arbeitnehmende, die in Verzug gesetzt wurden, ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllten;
7. Umstand, ob Arbeitnehmende ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgebenden von sich aus geltend machten bzw. damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen.

⁴ In leichten Fällen können ZPK und RPK einen Verweis erteilen und von einer Konventionalstrafe absehen.

⁵ Sowohl ZPK als auch RPK können Arbeitgebende oder Arbeitnehmende, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletztten, zusammen mit der Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens ZPK und RPK) auferlegen.

⁶ Die ZPK als auch die RPK können Arbeitgebende und/oder Arbeitnehmende, welche die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletztten, die Verfahrenskosten auferlegen.

⁷ Die Konventionalstrafen sind für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages zu verwenden, allfällige Überschüsse nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung für die berufliche Weiterbildung und soziale Zwecke.

⁸ Die Ansprüche der geschädigten Arbeitnehmenden bleiben vorbehalten.

VI. SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNG

(Beziehungen zwischen den GAV-Parteien)

Art. 14 Paritätische Berufskommission

¹ Es besteht in der Form eines Vereins eine Zentrale Paritätische Berufskommission.

² Die Sektionen der vertragsschliessenden Verbände sind verpflichtet, Regionale Paritätische Berufskommission zu bestellen. Es werden Regionale Paritätische Berufskommissionen eingesetzt.

³ Der Zentralen Paritätischen Berufskommission (ZPK) obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

- a) Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages in den Betrieben sowie Auferlegung der Kontroll- und Verfahrenskosten, wenn jene Kontrolle ergibt, dass der Arbeitgebende oder die Arbeitnehmenden GAV-Normen verletzt haben;
- b) Aufsicht über die Regionalen Paritätischen Berufskommissionen sowie Genehmigung von deren Geschäftsreglementen;
- c) Aufsicht über die Geschäftstätigkeit der «Sicherheitskommission SIKO-S»;
- d) Inkasso des Weiterbildungs- und Gesundheitsschutzbeitrages;
- e) Verwaltung und Verfügung über Weiterbildungsbeiträge sowie Beschlussfassung über die Ausrichtung von Weiterbildungsbeiträgen;
- f) Ausfällung und Inkasso von Konventionalstrafen.

⁴ Den Regionalen Paritätischen Berufskommissionen, die der ZPK unterstellt sind, obliegen im Auftrage und namens der ZPK die folgenden Aufgaben:

- a) Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages in den Betrieben und auf den Baustellen sowie Auferlegung der Kontroll- und Verfahrenskosten, wenn jene Kontrolle ergibt, dass der Arbeitgebende GAV-Normen verletzt hat;
- b) Ausfällung und Inkasso von Konventionalstrafen, vorbehalten bleiben die Einforderung auf dem Rechtsweg durch die ZPK;
- c) Vermittlungen bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmern;

- || d) Ausführung von Weisungen der Zentralen Paritätischen Berufskommission.
- || ⁵ Die Zentrale Paritätische Berufskommission ist berechtigt, ihre Befugnisse auf dem Rechtsweg durchzusetzen.

VII. VERTRAGSDAUER

Art. 15 Vertragsdauer, Inkrafttreten

¹ Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt auf den 1. Juli 2008 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2012.

² Jeder vertragsschliessende Verband kann mit Wirkung für alle Verbände diesen Gesamtarbeitsvertrag kündigen. Wird der Vertrag nicht drei Monate vor Ablauf schriftlich gekündigt, so gilt er jeweils für ein weiteres Jahr.

ANHANG IX

Anschlussvertrag zum GAV

(Vertragsunterzeichnung für nicht dem Schreinermeister-Verband Baselland angeschlossene Arbeitgeber, gemäss Artikel 66 GAV).

Die unterzeichnende Firma

Name:

Art des Unternehmens:

Sitz der Firma (Ort):

Strasse und Nummer:

bestätigt hiermit, ein Exemplar des vorstehenden Gesamtarbeitsvertrages, inklusive den eventuell seither erschienenen Nachträgen, erhalten zu haben und erklärt, diesen GAV in allen seinen Bestimmungen während der ganzen Vertragsdauer für sich als verbindlich zu anerkennen.

Diese Anschlusserklärung gilt insbesondere auch für alle gemäss Artikel 60c GAV mitgeteilten Beschlüsse der Vertragsinstanzen und alle weiteren, auf den GAV Bezug nehmenden mitgeteilten Vereinbarungen der Vertragsparteien.

Die unterzeichnende Firma ist bei der Unterzeichnung des Anschlussvertrages auf die besondere Beachtung der folgenden GAV-Artikel hingewiesen worden: Vollzugskostenbeitrag (Artikel 47a bis 48a), Ausgleichskasse (Artikel 49a), Vertragliches Schiedsgericht (Artikel 59a), Kautionsleistung (Artikel 60a), Verpflichtung der Arbeitnehmenden auf den GAV (Artikel 60b), Vertragserneuerung (Artikel 60c).

Über alle Differenzen, welche sich aus der Auslegung oder Anwendung dieses Anschlussvertrages ergeben und welche an direkten Verhandlungen zwischen den Parteien nicht bereinigt werden können, unterzieht sich die Firma dem Entscheid der Paritätischen Kantonalkommission für das Schreinerergewerbe Baselland. Der Entscheid der Paritätischen Kantonalkommission kann innert zehn Tagen an **das Vertragliche Schiedsgericht (Artikel 59a GAV), welches hiermit ausdrücklich unter Ausschluss des ordentlichen Rechtsweges als Schiedsgericht anerkannt wird**, weitergezogen werden. Dieses entscheidet endgültig.

Mit der Unterzeichnung des vorliegenden Anschlussvertrages wird keine Mitgliedschaft bei einem der vertragsschliessenden Verbände erworben (Koalitionsfreiheit).

Die unterzeichnende Firma
hat im Jahr

gegenüber der AHV folgende
Jahreslohnsumme

Jahr _____

CHF _____

(gemäss beiliegender Kopie der Schlussabrechnung der AHV) abgerechnet.

Ort und Datum:

Firmenstempel und rechtsgültige
Unterschrift:

Vertretungsberechtigte Person:

Telefon-Nummer
bei Rückfragen:

Dieser Anschlussvertrag (Seiten 76 und 77) des GAV für das Schreinerhandwerk, Ausgabe Baselland vom 1. Juni 2012 wird dem Kantonalen Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA) in Pratteln zuhanden des Kantonalen Einigungsamtes zur Kenntnis gebracht.

**Vertragsunterzeichnung für Nichtmitglieder
des vertragsschliessenden Arbeitgeberverbandes
(Unterzeichnung des Anschlussvertrages)**

Firmen, welche die Voraussetzungen der Vertragsfähigkeit gemäss Artikel 60a Absatz 2 GAV erfüllen, können sich durch Unterzeichnung eines so genannten Anschlussvertrages unterschriftlich auf den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag verpflichten. Mit der Unterzeichnung des Anschlussvertrages wird keine Mitgliedschaft bei einem der vertragsschliessenden Verbände erworben (Koalitionsfreiheit).

Die entsprechenden Unterlagen können bei folgender Stelle bezogen werden:

- Paritätische Kommission
für das Schreinergewerbe Baselland
Haus der Wirtschaft
Altmarktstrasse 96
4410 Liestal
Telefon 061 927 64 04
Telefax 061 927 65 50
E-Mail info@kmu.org

Dieser GAV wurde vom kantonalen Einigungsamt eingesehen (siehe Seite 64).