



Schweizerisches Bauhauptgewerbe

Bauführervertrag

19.12.1995

vom 19. Dezember 1995



SCHWEIZERISCHER BAUMEISTERVERBAND

Weinbergstrasse 49, Postfach

8035 Zürich

Telefon 044 - 258 81 11, Fax 044 - 258 83 35



BAUKADER SCHWEIZ

(SCHWEIZERISCHER BAUKADERVERBAND)

Mühlegasse 10, Postfach

4603 Olten

Telefon 062 - 205 55 00, Fax 062 - 205 55 01



SCHWEIZERISCHE KADER-ORGANISATION (SKO)

Schaffhauserstrasse 2/4, Postfach 383

8042 Zürich

Telefon 043 - 300 50 50, Fax 043 - 300 50 61

Gesamtarbeitsvertrag für Bauführer und das technische Kader

(«Bauführervertrag»)

vom 19. Dezember 1995

*Schweizerischer Baumeisterverband
Schweizerischer Baukaderverband
Schweizerische Kader-Organisation*

Der Schweizerische Baumeisterverband (SBV) einerseits

und

*der Schweizerische Baukaderverband (SBKV) und
die Schweizerische Kader-Organisation (SKO)*

andererseits,

im Bestreben,

- die im Bauhauptgewerbe sich stellenden Aufgaben gemeinsam und im Sinn echter Partnerschaft zu lösen und sich gegenseitig nach Treu und Glauben zu unterstützen,*
- eine Vollbeschäftigung im schweizerischen Bauhauptgewerbe sicherzustellen und den unbeschränkten (absoluten) Arbeitsfrieden zu bewahren,*
- die Aus- und Weiterbildung zur Hebung des Ansehens der Bauwirtschaft auf allen Stufen zu fördern,*
- die berufliche Aus- und Weiterbildung insbesondere des Kaders zu fördern, wie sie sich aus der Entwicklung der Technik, der Arbeitssicherheit und der Erkenntnis in der Führung ergibt; die Vertragsparteien dieses Bauführervertrages veranstalten, unter Wahrung ihrer Autonomie, Kurse, Lehrgänge usw. und legen die Modalitäten bezüglich Zusammenarbeit, Organisation, Finanzierung usw. in besonderen Vereinbarungen fest,*
- die Arbeitsplatzgestaltung, die Arbeitsbedingungen und die Risikovorsorge zu verbessern,*
- den Erlass und die Handhabung zeitgemässer Submissionsbedingungen zu fördern und unlautere Konkurrenz und den Wettbewerb verfälschende Preisgestaltung sowie nicht fachgerechte, für den Berufsstand schädliche Arbeitsausführungen zu bekämpfen und angemessene Baudertermine zu erwirken,*
- die Interessen der Berufsorganisationen zu fördern und der Stellung, welche die Kader im Baubetrieb einnehmen, Rechnung zu tragen,*
- von Fall zu Fall wichtige Fragen von gemeinsamem Interesse miteinander zu besprechen und eine angemessene Lösung zu verwirklichen*

schliessen folgenden Gesamtarbeitsvertrag ab:

Hinweis: Wo «Betrieb» steht, ist auch «Arbeitgeber» im Sinne des Gesetzes gemeint; wo «Arbeitnehmer» steht, ist auch «Arbeitnehmerin» gemeint.

Inhaltsverzeichnis

Erster Teil Allgemeine Bestimmungen

Seite

Kapitel 1 Geltungsbereich

Art. 1:	Räumlich	5
Art. 2:	Betrieblich	5
Art. 3:	Personell	6

Kapitel 2 Weitere Bestimmungen

Art. 4:	Anschlussverträge	6
Art. 5:	Verhandlungen während der Vertragsdauer	6
Art. 6:	Anwendung und Durchsetzung des Bauführervertrages	7
Art. 7:	Zusatzvereinbarungen	9
Art. 8:	Mitwirkungsgesetz	9

Zweiter Teil Materielle Bestimmungen

Art. 9:	Allgemeines	10
Art. 10:	Probezeit	10
Art. 11:	Kündigung des definitiven Arbeitsverhältnisses	10
Art. 12:	Kurzabsenzen	11
Art. 13:	Lohn, 13. Monatslohn, Feiertagsentschädigung	12
Art. 14:	Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall	12
Art. 15:	Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst	15
Art. 16:	Ferien	16
Art. 17:	Lohnfortzahlung im Todesfall	17
Art. 18:	Abgangsentschädigung	18
Art. 19:	Personalvorsorge	18
Art. 20:	Berufliche Weiterbildung	18
Art. 21:	Besitzstandsgarantie	18

Dritter Teil Schlussbestimmungen

Art. 22:	Gerichtsstand für arbeitsrechtliche Streitigkeiten und übrige Rechtsvorschriften	19
Art. 23:	Rechtsdomizil und Gerichtsstand	19
Art. 24:	Inkrafttreten, Dauer des Vertrages, Vertragsänderung	19

Anhänge

1	Tabelle zur Berechnung der Abgangsentschädigung.....	21
2	Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe»	22
	(siehe Polier-Kadervertrag, Anhang 2)	

Wichtige Abkürzungen

CHB	Christlicher Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz, Zürich
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
GBI	Gewerkschaft Bau & Industrie, Zürich
LFSA	Landesverband freier Schweizer Arbeitnehmer, Zürich
LMV	Landesmantelvertrag für das Schweizerische Bauhauptgewerbe 1995 – 1997
Poliervertrag	GAV für Poliere und Werkmeister vom 19. 12. 1995, abgeschlossen zwischen dem SBV und den Gewerkschaften (CHB, GBI und LFSA)
Polier-Kadervertrag	GAV für Poliere und Werkmeister vom 19. 12. 1995, abgeschlossen zwischen dem SBV und den Baukaderorganisationen (SBKV und SKO)
SBKV	Schweizerischer Baukaderverband, Olten
SBV	Schweizerischer Baumeisterverband, Zürich
SKO	Schweizerische Kader-Organisation, Zürich
SPA	Schweizerische Paritätische Aufsichtskommission (Polier-Kadervertrag)
SPPA	Schweizerische Paritätische Polier-Aufsichtskommission (Poliervertrag)

ERSTER TEIL: Allgemeine Bestimmungen

(Schuldrechtliche Bestimmungen)

Kapitel 1 Geltungsbereich

Art. 1 Räumlich

1 Dieser Vertrag gilt für das ganze Gebiet der schweizerischen Eidgenossenschaft unter Vorbehalt von Abs. 2 dieses Artikels.

2 Ausgenommen sind generell die Zimmereibetriebe der Kantone Freiburg, Waadt, Wallis, Neuenburg, Jura und des Berner Juras. Diese Gebiete werden in den Geltungsbereich mittels Bestätigung aufgenommen, sofern Gesuche für die Unterstellung der entsprechenden Gebiete den Vertragsparteien dieses Vertrages unterbreitet werden.

Art. 2 Betrieblich

1 Dieser Vertrag gilt für:

- a) alle Betriebe und selbständigen Akkordanten des Hochbaus, Tiefbaus, Strassenbaus (einschliesslich Belagseinbau) sowie des Zimmerei-, Steinhauer- und Steinbruchgewerbes sowie der Pflästererbetriebe;
- b) die Betriebe der Sand- und Kiesgewinnung;
- c) die Aushub-, Bagger- und Traxbetriebe;
- d) die Abbruchbetriebe;
- e) die Gerüstbau- und Fassadenisolations-Betriebe;
- f) die Abdichtungs- und Isolationsbetriebe;
- g) die Betoninjektions- und Betonsanierungsbetriebe, Betonbohr- und Betonschneidunternehmen;
- h) die Deponie- und Recyclingbetriebe;
- i) die Betriebe, welche Personal auf Baustellen vermitteln und verleihen;
- k) für ausländische Firmen, die in der Schweiz dem LMV unterstellte Arbeiten ausführen.

2 Zum betrieblichen Geltungsbereich gehören im weiteren, soweit sie nicht bereits einem anderen Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind:

- a) das Marmor- und Granitgewerbe;
- b) die Gärtnereien bzw. Abteilungen in Gärtnereien sowie die Gartenbaufirmen, soweit mehrheitlich Bauarbeiten, Planierungen, Mauerbau usw. ausgeführt werden.

3 Soweit für Betriebe nach Abs. 2 dieses Artikels eigene Gesamtarbeitsverträge bestehen, können die Vertragsparteien dieses Vertrages mit den entsprechenden Vertragsparteien der anderen Gesamtarbeitsverträgen Abgrenzungsvereinbarungen abschliessen.

Art. 3 Personell

1 Umschreibung des personellen Geltungsbereiches: Dieser Vertrag gilt für die in den Betrieben nach Art. 2 dieses Vertrages beschäftigten Bauführer und das technische Kader, soweit sie nicht Mitglieder der Geschäftsleitung sind. Der Betrieb kann mit dem Bauführer bzw. dem technischen Kader schriftlich vereinbaren, das Einzelarbeitsverhältnis nicht diesem Vertrag zu unterstellen. In diesem Fall ist ein schriftlicher Einzelarbeitsvertrag abzuschliessen, der in der Totalität für den Arbeitnehmer nicht schlechter sein darf, als bei Anwendung des vorliegenden Vertrages.

2 Begriff «Bauführer»: Als Bauführer gelten Arbeitnehmer, welche:

- a) die notwendigen fachlichen Kenntnisse für die Führung einer oder mehrerer Baustellen des Bauhauptgewerbes besitzen und
- b) diese entweder durch entsprechende Fachschulen und Kurse oder in der Praxis erworben haben.

3 Begriff «technisches Kader»: Als technisches Kader gelten Arbeitnehmer, welche hierarchisch zwischen den Polieren und dem höheren Führungskader eingestuft sind. Sie üben eine Stabsfunktion in technischer, organisatorischer oder administrativer Sicht aus und tragen entsprechende Verantwortung.

Kapitel 2 Weitere Bestimmungen

Art. 4 Anschlussverträge

1 Betriebliche Anschlussverträge: Der Schweizerische Baumeisterverband, der Schweizerische Baukaderverband und die Schweizerische Kader-Organisation, bzw. deren Sektionen, setzen sich dafür ein, dass dieser Vertrag auch von nichtorganisierten oder auswärtigen (inkl. ausländischen) Firmen im jeweiligen Vertragsgebiet arbeitenden Unternehmungen unterzeichnet und eingehalten werden. Diese Anschlussverträge haben dem vorliegenden Vertrag zu entsprechen.

2 Andere Gesamtarbeitsverträge: Es ist den Vertragsparteien dieses Vertrages und ihren Sektionen ausdrücklich untersagt, mit irgend einer anderen Organisation gleiche oder anderslautende Verträge (Gesamtarbeitsverträge) nach Art. 2 dieses Vertrages abzuschliessen; nur im gegenseitigen Einverständnis der Vertragsparteien dieses Vertrages kann hievon abgewichen werden.

Art. 5 Verhandlungen während der Vertragsdauer

1 Ergibt sich aufgrund dringender Gegebenheiten während der Vertragsdauer die Notwendigkeit, den vorliegenden Vertrag in wesentli-

chen Punkten anzupassen, kann dies auch während der Vertragsdauer, in der Regel auf Beginn des folgenden Jahres, erfolgen.

2 Begehren auf Behandlung derartiger Anliegen sind der Gegenpartei schriftlich anzuzeigen. Diese ist verpflichtet, das Anliegen innert nützlicher Frist zu besprechen und sich um eine angemessene Lösung zu bemühen.

Art. 6 Anwendung und Durchsetzung des Bauführervertrages

1 Schweizerische Paritätische Aufsichtskommission (SPA)

- a) *Grundsatz:* Die Vertragsparteien dieses Vertrages verpflichten sich für sich, ihre Sektionen und Mitglieder, die Bestimmungen dieses Vertrages einzuhalten. Sie bestellen für die ganze Dauer dieses Vertrages eine Schweizerische Paritätische Aufsichtskommission (SPA).
- b) *Zusammensetzung:* In die Schweizerische Paritätische Aufsichtskommission (SPA) werden vom Schweiz. Baumeisterverband einerseits und von den Kaderorganisationen, dem Schweiz. Baukaderverband und der Schweiz. Kader-Organisation zusammen andererseits, je vier Vertreter abgeordnet. Über die Zusammensetzung der Vertretung der Arbeitnehmerorganisationen einigen sich diese Organisationen unter sich.
- c) *Beschlussfassung:* Die Schweiz. Paritätische Aufsichtskommission (SPA) entscheidet abschliessend. Bei der Behandlung von Streitfällen, die lediglich eine der Arbeitnehmerorganisationen berühren, setzt sich die Kommission aus den Vertretern der Arbeitgeber, sowie drei Vertretern der direkt interessierten Arbeitnehmerorganisation und einem Vertreter der anderen Arbeitnehmerorganisation zusammen.

2 *Absolute Friedenspflicht:* Die Vertragsparteien dieses Vertrages verpflichten sich für sich, ihre Sektionen und ihre Mitglieder, während der Dauer dieses Vertrages den unbeschränkten (absoluten) Arbeitsfrieden im Sinne von Art. 357a Abs. 2 OR zu wahren. Infolgedessen ist jede arbeitsstörende Beeinflussung, wie Streik, Streikdrohung, Aufforderung zu Streiks und jeder passive Widerstand sowie jede Massregelung oder weitere Kampfmassnahmen, wie Sperre oder Aussperrung, untersagt.

3 *Verfahren:* Meinungsverschiedenheiten über die Anwendung dieses Vertrages sind in erster Linie im Betrieb zu erledigen. Kommt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine gütliche Einigung zustande, kann der Streitfall der Schweizerischen Paritätischen Aufsichtskommission (SPA) unterbreitet werden. Meinungsverschiedenheiten von gesamtschweizerischer Bedeutung sind in jedem Fall von der Schweizerischen Paritätischen Aufsichtskommission (SPA, Abs. 1 dieses Artikels) zu behandeln.

4 Schweizerisches Schiedsgericht

- a) *Grundsatz und Zusammensetzung*: Die Vertragsparteien dieses Vertrages bestellen zum Zweck der Anwendung und Durchsetzung dieses Vertrages ein Schiedsgericht. Das Schiedsgericht setzt sich zusammen aus:
1. einem Berufsrichter als Obmann und
 2. je zwei sachverständigen Schiedsrichtern, die von den Vertragsparteien des Bauführervertrages bezeichnet werden.
- b) *Bestellung des Obmanns*: Der Obmann des Schiedsgerichts wird von den Vertragsparteien des Vertrages und für die ganze Dauer dieses Vertrages bezeichnet. Können sich die Vertragsparteien über dessen Bestellung nicht einigen, so wird die Bezeichnung des Obmannes dem Obergericht des Kantons Zürich übertragen, welches die von den Vertragsparteien allenfalls eingereichten Vorschläge bei seiner Entscheidung mitberücksichtigen kann.
- c) *Bestellung der Schiedsrichter*: Die sachverständigen Schiedsrichter werden von den Vertragsparteien dieses Vertrages und in jedem Schiedsgerichtsverfahren neu bestellt. Deren Bezeichnung hat innert 30 Tagen nach Anrufung des Schiedsgerichts zu erfolgen. Die Arbeitnehmerorganisationen haben sich von Fall zu Fall über die Bezeichnung ihrer Schiedsrichter unter sich zu verständigen. Dabei soll grundsätzlich jede Kaderorganisation mit einem Schiedsrichter vertreten sein.
- d) *Sitz*: Sitz des Schweizerischen Schiedsgerichts ist Zürich. Das Verfahren des Schiedsgerichts richtet sich nach dem vom Bundesrat am 27. März 1969 genehmigten Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit und der Zivilprozessordnung des Kantons Zürich.

5 Verfahren vor dem Schweizerischen Schiedsgericht

- a) *Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten* zwischen den Vertragsparteien dieses Vertrages über Anwendung und Interpretation von Fragen, die in diesem Vertrag oder in einer integrierten Vereinbarung geregelt sind, können der Schweizerischen Paritätischen Aufsichtskommission unterbreitet werden. Es ist ein schriftlicher Antrag mit Begründung einzureichen. Die Schweizerische Paritätische Aufsichtskommission hat in der Regel innert 30 Tagen nach ihrer Anrufung zusammenzutreten, die Differenzen ohne Verzug zu behandeln und eine Einigung anzustreben.
- b) *Fehlende Einigung*: Kommt keine Einigung zustande oder lehnt eine der Parteien den Vermittlungsvorschlag der Schweizerischen Paritätischen Aufsichtskommission ab, so kann der Streitfall innert 30 Tagen mit schriftlichem und begründetem Antrag an das Schweizerische Schiedsgericht nach Abs. 5 dieses Artikels weitergezogen werden. Der Entscheidung des Schiedsgerichts ist endgültig, vorbehaltlich der Nichtigkeitsbeschwerde.

- c) *Klage*: Klagen wegen eindeutiger Verletzung der Friedenspflicht durch eine an diesem Vertrag beteiligte Organisation sind in Abweichung von lit. a und b dieses Artikels direkt dem Schweizerischen Schiedsgericht zu unterbreiten. Das Schiedsgericht ist berechtigt, nach freiem Ermessen alle ihm notwendig erscheinenden Massnahmen und Anordnungen zu treffen.

6 Sanktionen

- a) *Sanktionshöhe und Zumessung*: Bei Vertragsverletzungen spricht das Schweizerische Schiedsgericht gegen die fehlbare Partei eine Konventionalstrafe aus, deren Höhe der Bedeutung der Verletzung angemessen ist und im Minimum Fr. 10 000.– beträgt. Bei schwerem Verschulden kann das Schweizerische Schiedsgericht der geschädigten Partei auf deren Antrag zudem einen Schadenersatz zusprechen. Dabei sind sowohl die Umstände als auch die Grösse des Verschuldens zu würdigen.
- b) *Vollzug*: Die Konventionalstrafe, der Schadenersatz und die aufgelegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen nach Rechtskraft des Urteils zu zahlen.

7 Information: Während der ganzen Dauer der Verfahren vor der Schweizerischen Paritätischen Aufsichtskommission und vor dem Schweizerischen Schiedsgericht ist jegliche Auseinandersetzung über Verlauf und Inhalt der Verhandlungen in der Öffentlichkeit untersagt. Eine sachliche Information der Mitglieder ist gestattet.

Art. 7 Zusatzvereinbarungen

Soweit die Vertragsparteien dieses Vertrages Zusatzvereinbarungen abschliessen, sind diese integrierender Bestandteil dieses Vertrages.

Art. 8 Mitwirkungsgesetz

1 Die Vertragsparteien dieses Vertrages haben die Umsetzung des Mitwirkungsgesetzes in der Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» geregelt. Diese Zusatzvereinbarung ist integrierender Bestandteil dieses Vertrages (Anhang 2 zum Polier-Kadervertrag).

2 Die Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» enthält Bestimmungen u.a. über die Information im Betrieb, Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb, besondere betriebliche Situationen sowie die Arbeitnehmervertretung im Betrieb.

ZWEITER TEIL: Materielle Bestimmungen

(Arbeitsvertragliche Bestimmungen)

Art. 9 *Allgemeines*

1 Der Arbeitgeber schliesst mit dem Bauführer bzw. mit dem technischen Kader einen schriftlichen Arbeitsvertrag ab. In einem jährlichen Mitarbeitergespräch wird eine allfällige Anpassung des Einzelarbeitsvertrages vorgenommen.

2 Die unterzeichneten Vertragspartner stellen zu diesem Zweck einen Musterarbeitsvertrag auf, den sie für die Anstellung von Bauführern und technischem Kader des schweizerischen Bauhauptgewerbes gemeinsam empfehlen. Bei Fehlen eines schriftlichen Einzelarbeitsvertrages gelten die Bestimmungen dieses Vertrages.

Art. 10 *Probezeit*

1 Die Probezeit beträgt zwei Monate. Sie kann mittels schriftlicher Abrede um höchstens einen Monat verkürzt bzw. verlängert werden.

2 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf das Ende der Arbeitswoche gekündigt werden.

Art. 11 *Kündigung des definitiven Arbeitsverhältnisses*

1 *Kündigungsfristen:* Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis gegenseitig unter Einhaltung der folgenden Fristen gekündigt werden:

- | | |
|--|-----------|
| a) 1. Dienstjahr auf Ende eines Monats: | 1 Monat; |
| b) ab dem 2. Dienstjahr auf Ende eines Monats: | 3 Monate. |

2 *Abänderung der Kündigungsfristen:* Durch schriftliche Abrede dürfen die Kündigungsfristen gemäss Abs. 1 dieses Artikels im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen abgeändert, insbesondere verlängert werden.

3 *Befristete Arbeitsverhältnisse und fristlose Auflösung:* Vorbehalten bleiben in allen Fällen Arbeitsverhältnisse, welche auf eine bestimmte Vertragszeit im Sinne von Art. 334 OR eingegangen wurden, sowie die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen nach Art. 337 bis 337b OR.

4 Empfang und Begründung der Kündigung: Die Kündigung muss spätestens am letzten Arbeitstag des Kündigungsmonats im Besitz der Gegenpartei sein. Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt (Art. 335 Abs. 2 OR).

5 Ungerechtfertigte Entlassung und ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen einer Arbeitsstelle: Bei ungerechtfertigter Entlassung bzw. bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle gelten die Bestimmungen von Art. 337c und 337d OR.

6 Kündigungsschutz: Bezüglich der missbräuchlichen Kündigung gelten die Art. 336 bis 336b OR; bezüglich einer Kündigung zur Unzeit gelten die Art. 336c und 336d OR.

Art. 12 Kurzabsenzen

1 Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder der für mehr als drei Monate angestellt worden ist, hat Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden unumgänglichen Absenzen:

- | | |
|--|---|
| a) Waffen- und Kleiderinspektion: | 1/2 Tag. Falls der Ort, an dem die Inspektion stattfindet, vom Arbeitsort soweit entfernt ist, dass der Arbeitnehmer am gleichen Tag nicht mehr zur Arbeit erscheinen kann, beträgt der Anspruch 1 Tag; |
| b) Verheiratung des Arbeitnehmers: | 2 Tage; |
| c) Hochzeit in der Familie: | 1 Tag; |
| d) Geburt eines Kindes des Arbeitnehmers: | 1 Tag; |
| e) Todesfall in der Familie (Ehepartner oder Kinder) des Arbeitnehmers: | 3 Tage; |
| f) Todesfall von Geschwistern, Eltern und Schwiegereltern: | 3 Tage; |
| g) Todesfall von anderen Verwandten oder Bekannten: | Teilnahme an Bestattung (höchstens 1 Tag); |
| h) Umzug des eigenen Haushaltes, sofern in ungekündigtem Arbeitsverhältnis: | 1 Tag; |
| i) Stellensuche nach erfolgter Kündigung aufgrund vorheriger Verständigung mit dem Arbeitgeber: | nötige Zeit; |
| k) Höhere, vom BIGA anerkannte Fachprüfungen, öffentliche oder staatlich subventionierte Berufsprüfungen, Expertentätigkeit, Teilnahme an schweiz. Verbandstagen und Kursen: | nach gegenseitiger Vereinbarung; |
| l) Bekleidung öffentlicher Ämter: | nach gegenseitiger Vereinbarung. |

2 Wird der Arbeitnehmer aus anderen Gründen, die in seiner Person liegen, jedoch ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, gilt Art. 324a OR.

3 Bei den in Abs. 1 dieses Artikels genannten Kurzabsenzen wird für die tatsächlich ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn bezahlt, den der Arbeitnehmer bezogen hätte, wenn er an diesem Tag normal (gemäss geltendem Arbeitszeitkalender) gearbeitet hätte.

4 Die Entschädigung wird am Schluss der Lohnabrechnungsperiode bezahlt, in welche die ausgewiesenen Absenzen gefallen sind.

Art. 13 Lohn, 13. Monatslohn, Feiertagsentschädigung

1 Allgemein: Der Lohn wird individuell im Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt.

2 Auszahlung: Der Lohn wird monatlich, in der Regel per Ende Monat in bar oder bargeldlos entrichtet. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine monatliche, detaillierte Lohnabrechnung.

3 13. Monatslohn

a) **Allgemein:** Die Arbeitnehmer erhalten nach einer Mindestbeschäftigungsdauer im Betrieb von zwei Monaten einen 13. Monatslohn (es werden die üblichen Abzüge vorgenommen).

b) **Auszahlung:** Hat ein Arbeitsverhältnis während des ganzen Kalenderjahres gedauert, wird vorbehältlich anderer Regelung Ende des Jahres ein durchschnittlicher Monatslohn zusätzlich ausbezahlt.

c) **Pro-rata-Auszahlung:** Hat ein Arbeitsverhältnis kein volles Kalenderjahr gedauert, wird dem Arbeitnehmer anlässlich der letzten Lohnzahlung zusätzlich 8,3% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen massgebenden Lohnes bezahlt.

4 Feiertagsentschädigung: Für jährlich mindestens acht, auf einen Werktag fallende kantonale Feier- und öffentliche Ruhetage, einschliesslich des Bundesfeiertages, wird kein Lohnabzug vorgenommen. Fallen die entschädigungsberechtigten Feiertage in die Ferien, sind sie ebenfalls zu vergüten.

Art. 14 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

1 Volle Gehaltszahlung: Ist ein Arbeitnehmer durch Krankheit oder durch einen von der SUVA anerkannten Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, hat er während längstens folgender Zeit Anspruch auf 100% des zuletzt bezahlten Lohnes (volles Gehalt):

a) im 1. Dienstjahr nach einer Beschäftigungsdauer von mindestens drei Monaten:	1 Monat;
b) 2. und 3. Dienstjahr:	2 Monate;
c) 4. bis 6. Dienstjahr:	3 Monate;
d) 7. bis 9. Dienstjahr:	4 Monate;
e) 10. bis 14. Dienstjahr:	5 Monate;
f) ab 15. Dienstjahr:	6 Monate.

Bei Krankheit oder Unfall wird das volle Gehalt gemäss vorstehender Tabelle je Kalenderjahr und je Fall nur ein Mal bezahlt.

2 Krankentaggeld-Versicherung

Lohnfortzahlung durch Kollektivversicherung: Der Betrieb ist verpflichtet, die diesem Vertrag unterstellten Bauführer und das technische Kader kollektiv für ein Krankentaggeld (Krankengeld) von 80% des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden zuletzt bezahlten Lohnes zu versichern. Der Arbeitnehmer hat sich zu seinen Lasten für die Kosten von Krankenpflege, Arzt und Arzneimittel zu versichern.

Prämien

- a) *Prämientragung:* Die Prämien für die Kollektivkrankentaggeld-Versicherung werden von Betrieb und Arbeitnehmer je zur Hälfte getragen.
- b) *Aufgeschobenes Krankentaggeld:* Schliesst der Betrieb eine Kollektivkrankentaggeld-Versicherung mit einem Leistungsaufschub von höchstens 30 Tagen je Krankheitsfall ab, so hat er während der Aufschubszeit 80% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer gleichwohl die Hälfte der Prämie zu übernehmen, die für eine volle Deckung der Krankheit mit 80% des zuletzt bezahlten Lohnes benötigt würde. Der Betrieb hat den entsprechenden Prämienbedarf anhand der offiziellen Tarifstruktur (Tariftabelle) des Versicherers auszuweisen.

Minimale Versicherungsbedingungen: Die Versicherungsbedingungen haben mindestens vorzusehen:

- a) Beginn des Versicherungsschutzes an dem Tag, da der Arbeitnehmer aufgrund der Anstellung die Arbeit aufnimmt oder hätte aufnehmen müssen,
- b) Entschädigung des Lohnausfalles zu 80% infolge Krankheit ab Krankheitstag. Erfolgt ein Aufschub von höchstens 30 Tagen je Krankheitsfall, ist der Lohnausfall während dieser Zeit vom Arbeitgeber zu entrichten,

- c) Entrichtung des Krankentaggeldes (Krankengeld) während 720 Tagen (Taggelder) innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen. Bei Erkrankung an Tuberkulose oder Kinderlähmung werden die Leistungen nach revidiertem Krankenversicherungsgesetz erbracht,
- d) Entrichtung des Taggeldes bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 50% beträgt,
- e) Ausschluss der Bezugsberechtigung während eines Aufenthaltes ausserhalb der Schweiz von mehr als drei Monaten, unter Vorbehalt von Arbeitseinsätzen im Ausland, anders lautenden gesetzlichen Bestimmungen oder Aufenthalt in einer Heilanstalt und wenn die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist,
- f) Prämienbefreiung während der Krankheitszeit,
- g) Leistungen nach Art. 324a OR bei Arbeitnehmern, für welche die Krankentaggeldleistungen nicht oder nur unter Vorbehalt versichert werden können,
- h) Möglichkeit für den Arbeitnehmer, nach Ausscheiden aus der Kollektivkrankentaggeld-Versicherung innert 30 Tagen in die Einzelversicherung überzutreten, wobei die Prämie der Einzelversicherung aufgrund des Alters bei Eintritt in die Kollektivkrankentaggeld-Versicherung berücksichtigt wird. Ist eine Kollektivkrankentaggeld-Versicherung mit aufgeschobenem Krankentaggeld abgeschlossen worden, sind die Versicherungsbedingungen so zu gestalten, dass ein aus der Kollektivkrankentaggeld-Versicherung ausscheidender Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt wird, als im Fall einer Kollektivkrankentaggeld-Versicherung ohne Aufschub, das heisst, die Wartefrist darf höchstens ein Tag betragen.

3 *Es werden folgende Allgemeine Bestimmungen festgelegt:*

- a) Werden im Zusammenhang mit einem durch die SUVA gedeckten Unfall oder einer Krankheit Taggeldleistungen fällig, sind diese bei der Lohnfortzahlung nach Abs. 1 dieses Artikels anzurechnen;
- b) bei Krankheit oder Unfall von mehr als dreitägiger Dauer bringt der Arbeitnehmer ein ärztliches Zeugnis bei. Mehren sich die Kurzabsenzen infolge Krankheit, kann vom Arbeitnehmer verlangt werden, dass er für die früheren Fälle ein Arztzeugnis beibringt.

4 *Abgeltung:* Mit den Taggeldleistungen der Krankentaggeld-Versicherung im Fall einer Krankheit bzw. der SUVA im Fall eines Unfalles ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324a/b OR vollumfänglich abgegolten.

5 Bestehende Regelungen: Bereits bestehende, von diesem Vertrag abweichende Regelungen in einem lokalen Gesamtarbeitsvertrag können weitergeführt werden, sofern die in diesem Vertrag festgelegten Bedingungen im gesamten eingehalten werden.

6 Unfallversicherung: Der Arbeitgeber versichert den Arbeitnehmer gegen Berufsunfall und Nichtberufsunfall nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG). Das Taggeld beträgt nach Art. 15 und 17 UVG 80% des versicherten Verdienstes. Die Prämien für die Berufsunfallversicherung und die Nichtberufs-unfallversicherung trägt der Arbeitgeber. Für von der Versicherung nicht gedeckte Unfallrisiken hat sich der Arbeitnehmer auf eigene Kosten zu versichern.

Art. 15 Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

1 Höhe des Entschädigungsanspruches: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Entschädigung während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst in Friedenszeiten. Die Entschädigung, bezogen auf den Stunden-, Wochen- oder Monatslohn und begrenzt auf die Höhe des SUVA-Maximums (Leistungen der Militärdienstkasse des SBV/MDK) beträgt während:

Dauer	Ledige	Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflichten
obligatorischer Militärdienst-, Zivildienst- oder Zivilschutzdienstleistungen		
– in den ersten 4 Wochen	100%	100%
– ab 5. bis 21. Woche	50%	80%

2 Entschädigungsvoraussetzungen: Der Anspruch auf die Entschädigung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis:

- a) vor dem Einrücken in den Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst mehr als drei Monate gedauert hat oder
- b) eingerechnet Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst mehr als drei Monate dauert.

3 Lohnausfallberechnung: Der Berechnung der Lohnausfälle werden der Stunden-, Wochen- oder Monatslohn sowie diejenige Anzahl Arbeitsstunden zugrunde gelegt, die bei der gesetzlichen Erwerbser-satzordnung zur Anwendung gelangen.

4 Abzüge: Werden dem Arbeitnehmer aus administrativen Gründen auf den Leistungen der Erwerbser-satzordnung Beiträge der SUVA

abgezogen, werden ihm diese Beiträge nicht zurückerstattet; die Entschädigungen nach Abs. 1 dieses Artikels gelten als um diese Beiträge gekürzt.

5 Koordination mit Leistungen der EO: Sofern die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Entschädigungen des Arbeitgebers nach Abs. 1 dieses Artikels übersteigen, fällt der darüber hinausgehende Betrag dem Arbeitnehmer zu.

6 Mit der Erfüllung der oben erwähnten Ansprüche ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324a und b OR abgegolten.

Art. 16 Ferien

1 Dem Bauführer bzw. dem technischen Kader steht folgender Ferienanspruch zu:

a) bis zum vollendeten 50. Altersjahr:	5 Wochen;
b) ab zurückgelegtem 50. Altersjahr:	6 Wochen.

2 Es ist während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich untersagt, die Ferien in Geldleistung abzugelten.

3 In die Ferien fallende gesetzliche Feiertage sowie ärztlich bescheinigte Krankheits- oder Unfalltage mit gänzlicher Arbeitsunfähigkeit gelten nicht als Ferien. Sie können nachbezogen werden, sofern sie auf einen Wochentag gefallen sind, an dem der Arbeitnehmer normalerweise gearbeitet hätte.

4 Pro-rata-Anspruch

a) *Grundsatz:* Für das Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis beginnt oder endet, sind die Ferien nach diesem Artikel entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr zu gewähren.

b) *Unverschuldete Arbeitsverhinderung:* Wird der Arbeitnehmer wegen Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes usw. unverschuldet während eines Kalenderjahres um nicht mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so dürfen die Ferien nicht gekürzt werden. Überschreitet die unverschuldete Verhinderung jedoch insgesamt einen Monat, so darf ihm der Arbeitgeber für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung die Ferien um einen Zwölftel kürzen (Art. 329b Abs. 2 OR).

c) *Verschuldete Arbeitsverhinderung:* Wird der Arbeitnehmer durch sein Verschulden während eines Kalenderjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann

der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen (Art. 329b Abs. 1 OR).

5 Festlegung des Zeitpunktes: Der Zeitpunkt des Ferienbezuges ist frühzeitig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Die betrieblichen Bedürfnisse sowie die gerechtfertigten Wünsche des Arbeitnehmers sind angemessen zu berücksichtigen.

6 Gewährung von zwei zusammenhängenden Ferienwochen: Unter Vorbehalt des aufgelaufenen Ferienanspruches sind dem Arbeitnehmer wenigstens zwei zusammenhängende Ferienwochen zu gewähren (Art. 329c Abs.1 OR).

7 Betriebsferien: Allfällige Betriebsferien legt der Betrieb nach Absprache mit den Arbeitnehmern bzw. der Arbeitnehmervertretung rechtzeitig fest.

8 Ferienbezug: Ferien sind in der Regel im Verlaufe des Kalenderjahres zu beziehen. Sie dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden (Art. 329d Abs.2 OR).

9 Arbeit während der Ferien: Leistet der Arbeitnehmer während der Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt, so kann der Arbeitgeber den Ferienlohn verweigern und den bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen (Art. 329d Abs. 3 OR).

Art. 17 Lohnfortzahlung im Todesfall

1 Voraussetzungen und Höhe: Sofern ein Arbeitsverhältnis durch den Tod aufgelöst wird, hat der Betrieb unter der Voraussetzung, dass der Verstorbene Ehegatte oder minderjährige Kinder hinterlässt oder bei Fehlen dieser Erben, andere Personen hinterlässt, gegenüber denen der Verstorbene unterstützungspflichtig war, während des Todesfallmonates und während der darauf folgenden zwei Monate den Lohn weiter zu zahlen.

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

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

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

Art. 18 Abgangsentschädigung

1 Endet das Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat der Betrieb eine Abgangsentschädigung von zwei bis acht Monatslöhnen auszurichten (Art. 339b bis 339d OR).

2 Die Berechnung der jeweiligen Höhe der Abgangsentschädigung richtet sich nach der als Richtlinie gedachten Tabelle (siehe Anhang 1). Die Entschädigung kann dabei insbesondere in Anwendung von Art. 339c Abs. 3 OR herabgesetzt werden oder wegfallen bzw. in Anwendung von Art. 339d Abs. 1 und 2 OR mit Leistungen von einer Personalfürsorgeeinrichtung oder mit künftigen zugesicherten Vorsorgeleistungen verrechnet werden.

3 Die Abgangsentschädigung ist mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Durch schriftliche Abrede zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann eine spätere Fälligkeit festgesetzt werden.

4 Stirbt der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses, so ist die Entschädigung dem überlebenden Ehegatten oder den minderjährigen Kindern oder bei Fehlen dieser Erben anderen Personen auszurichten, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

Art. 19 Personalvorsorge

Die Regelung der Personalvorsorge obliegt Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Der Betrieb ist gehalten, gesamthaft keine schlechtere Regelung als die für Poliere und Werkmeister geltende (siehe Art. 26 des Gesamtarbeitsvertrages für Poliere und Werkmeister – Polier-Kadervertrag) zu treffen.

Art. 20 Berufliche Weiterbildung

Der Arbeitnehmer schenkt der Berufsbildung seine volle Aufmerksamkeit. Der Arbeitgeber erleichtert in zeitlicher und finanzieller Hinsicht den Besuch entsprechender Veranstaltungen und Kurse, soweit sie der praxisorientierten Vertiefung bzw. Fortbildung der beruflichen und führungsbezogenen Kenntnisse und Fähigkeiten dient. Dabei sind die betrieblichen Bedürfnisse und die persönlichen Interessen des Arbeitnehmers an seiner beruflichen Weiterbildung zu berücksichtigen.

Art. 21 Besitzstandsgarantie

Sind in einem bestehenden individuellen Arbeitsvertrag Leistungen vorgesehen, die über die Ansprüche gemäss des vorliegenden Vertra-

ges hinausgehen, bleiben diese in Kraft. Abreden in individuellen Arbeitsverträgen dürfen im übrigen gesamthaft nicht schlechter sein als die Ansprüche gemäss des vorliegenden Vertrages.

DRITTER TEIL: Schlussbestimmungen

Art. 22 *Gerichtsstand für arbeitsrechtliche Streitigkeiten und übrige Rechtsvorschriften*

1 Als Gerichtsstand für arbeitsgerichtliche Streitigkeiten gilt das Domizil des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers (Art. 343 Abs. 1 OR).

2 Soweit sich in diesem Vertrag keine Bestimmungen finden, gelten die Bestimmungen des OR.

Art. 23 *Rechtsdomizil und Gerichtsstand*

Die Parteien dieses Vertrages anerkennen Zürich als Rechtsdomizil und Gerichtsstand.

Art. 24 *Inkrafttreten, Dauer des Vertrages, Vertragsänderung*

1 Dieser Vertrag tritt auf den 1. Januar 1996 in Kraft und dauert bis zum 31. Dezember 1999. Er ersetzt den Vertrag für Bauführer und technisches Kader vom 23. November 1989.

2 Dieser Vertrag verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr, sofern er nicht sechs Monate vor Ablauf durch eine Vertragspartei schriftlich gekündigt wird.

3 Der vorliegende Vertrag kann während der Vertragsdauer in Anwendung von Art. 5 dieses Vertrages geändert werden. Können sich die Vertragsparteien bis Ende des Jahres nicht einigen, sind sie berechtigt, die Meinungsverschiedenheiten bis Ende Januar des darauf folgenden Jahres der Schweizerischen Paritätischen Aufskommission (SPA) zu unterbreiten; diese unterbreitet unverzüglich einen Vermittlungsvorschlag. Ein Entscheid ist verbindlich, wenn auf Arbeitgeber- und auf Arbeitnehmerseite je die Mehrheit zustimmt. Kommt keine Einigung bis zum 31. März des laufenden Jahres zustande, kann jede an diesem Vertrag beteiligte Vertragspartei unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten diesen Vertrag auf Ende des betreffenden Jahres auflösen. Für die Beschlussfassung über eine allfällige Kündigung bedarf es auf Seiten der beiden Arbeitnehmerorganisationen der Mehrheit, wobei die Stimmen wie folgt verteilt sind: SBKV und SKO je vier Stimmen.

Zürich, den 19. Dezember 1995

FÜR DEN SCHWEIZERISCHEN BAUMEISTERVERBAND

Dr. K. Walser

H. Pletscher

H. Bütikofer

FÜR DEN SCHWEIZERISCHEN BAUKADERVERBAND

R. Löw

E. Stebler

M. Locher

FÜR DIE SCHWEIZERISCHE KADER-ORGANISATION

G. Pasquier

H.R. Enggist

H. Schilling

Anhänge

1 Tabelle zur Berechnung der Abgangsentschädigung

2 Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe»

ANHANG 1

Tabelle zur Berechnung der Abgangsentschädigung gemäss Art. 18 Bauführervertrag (Richtlinie)

Alter 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65

D*

20	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
21	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
22	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0
23	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
24	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
25	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0
26	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0
27	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
28	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0
29	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0
30	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0
31	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0
32	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0
33	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
34	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0
35	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0
36	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0
37		6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
38			6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
39				7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
40					7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0

* Dienstjahre

Skala mit Maximum 40 Dienstjahren. Die Abgangsentschädigung ist in Monatslöhnen angegeben.

ANHANG 2

Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe»

vom 15. Dezember 1994 bzw. 19. Dezember 1995

(siehe Anhang 2 zum Polier-Kadervertrag)

Anhang 2

Zusatzvereinbarung "Mitwirkungen im Bauhauptgewerbe"

vom 18. Dezember 2001

Die unterzeichnenden Vertragsparteien schliessen in Umsetzung des auf den 1. Mai 1994 in Kraft getretenen Bundesgesetzes über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben vom 17. Dezember 1993 (genannt Mitwirkungsgesetz), der Vorschriften des Unfallversicherungsgesetzes, des Arbeitsgesetzes, des am 17. Dezember 1993 geänderten Obligationenrechtes sowie gemäss Art. 9 des Polier-Kadervertrages bzw. Art. 8 des Bauführervertrages folgende Zusatzvereinbarung ab:

Kapitel I Zweck, Geltungsbereich, Begriffe

Art. 1 Zweck

Zweck dieser Vereinbarung ist es, für das schweizerische Bauhauptgewerbe:

- a) das Mitwirkungsgesetz stufengerecht umzusetzen,
- b) sozialpartnerschaftliche Lösungen zu treffen in den Bereichen:
 1. der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge,
 2. des Betriebsüberganges und der Massenentlassung und
 3. der Bestellung und der Funktion der Arbeitnehmervertretung.

Art. 2 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Betriebe und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in einem Betrieb, die dem Landesmantelvertrag des schweizerischen Bauhauptgewerbes sowie weiteren Gesamtarbeitsverträgen unterstellt sind. Ähnlich lautende Vereinbarungen werden mit anderen Arbeitnehmerorganisationen abgeschlossen, welche die

Interessen der übrigen Arbeitnehmer in Betrieben des schweizerischen Bauhauptgewerbes wahrnehmen.

Art. 3 Begriffe im Mitwirkungsrecht

1 Information bedeutet, dass die Geschäftsleitung die Arbeitnehmervertretung bzw. bei deren Fehlen direkt die Arbeitnehmer über eine betriebliche Angelegenheit im Rahmen des Mitwirkungsgesetzes informiert und Gelegenheit zur Aussprache gibt.

2 Mitsprache bedeutet, dass bestimmte betriebliche Angelegenheiten vor dem Entscheid durch den Arbeitgeber mit der Arbeitnehmervertretung oder bei deren Fehlen mit den Arbeitnehmern besprochen werden. Der vom Arbeitgeber gefällte Entscheid ist der Arbeitnehmervertretung oder bei deren Fehlen den Arbeitnehmern bekanntzugeben und bei Abweichung von deren Stellungnahme zu begründen.

3 Mitentscheidung bedeutet, dass in bestimmten betrieblichen Angelegenheiten ein Entscheid nur mit Zustimmung des Arbeitgebers und der Arbeitnehmervertretung bzw. bei deren Fehlen der Arbeitnehmer getroffen werden kann.

4 Selbstverwaltung bedeutet, dass einzelne Aufgaben der Arbeitnehmervertretung bzw. bei deren Fehlen den Arbeitnehmern zur selbständigen Erledigung übertragen werden.

Kapitel II Information

Art. 4 Gegenstand der Information sowie Durchführung

1 Der Betrieb informiert in Anwendung von Art. 9 Mitwirkungsgesetz mindestens ein Mal jährlich die Arbeitnehmer über die Auswirkungen des Geschäftsganges:

- a) auf die Beschäftigung und
- b) auf die Beschäftigten

2 Bei ausserordentlichen Ereignissen erfolgt die Information unverzüglich und in angemessener Form, vorbehalten bleiben die besonderen Vorschriften bei Betriebsübergang und Massentlassung (Art.

24 ff. dieser Zusatzvereinbarung). Eine Information an die GAV-Vertragspartner erfolgt bei Betriebsübergang und Massenentlassung (Art. 25 Abs. 5 und Art. 27 dieser Zusatzvereinbarung).

3 Die Information kann erfolgen:

- a) schriftlich an die Arbeitnehmer oder mündlich an einer Betriebsversammlung;
- b) oder mündlich an einer Sitzung der Arbeitnehmervertretung, sofern eine solche vorhanden ist.

Kapitel III Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge

Art. 5 Grundsatz

1 Der Betrieb und die Arbeitnehmer arbeiten zur Gewährleistung und Verbesserung der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge zusammen.

2 Die Vertragsparteien setzen sich gemeinsam für die Wahrung und Verbesserung der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge ein. Grundlage bilden insbesondere:

- a) die gesetzlichen Vorschriften und Weisungen;
- b) das sozialpartnerschaftlich zu erarbeitende "Branchenkonzept Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe";
- c) die Empfehlung und Programme des "Forums für Arbeitssicherheit auf dem Bau";
- d) die Dienstleistungen der Beratungsstelle für Arbeitssicherheit (BfA).

Art. 6 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

1 Die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

2 Der Arbeitgeber sorgt insbesondere dafür, dass:

- a) alle in seinem Betrieb bzw. auf seiner Baustelle beschäftigten Arbeitnehmer, einschliesslich der dort tätigen Arbeitnehmer an-

derer Betriebe, die in seinem Auftrag arbeiten, über die bei ihren Tätigkeiten auftretenden Gefahren sowie über Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge frühzeitig und ausreichend informiert und ausgebildet werden;¹

- b) eine "Kontaktperson Arbeitssicherheit" (sog. "Kopas") gemäss "Branchenkonzept Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe" bestimmt ist, die entsprechende ausgebildet und mit der Wahrnehmung der entsprechende Aufgaben betraut ist.

3 Durch eine frühzeitige und umfassende Information und Ausbildung soll der Arbeitnehmer in der Lage sein, im Rahmen seiner Verantwortlichkeit jederzeit selbständig und sachgemäss zu handeln.

Art. 7 Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

1 Die Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

2 Die Arbeitnehmer sind berechtigt, Vorschläge sowie Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge dem Betrieb zu unterbreiten.

3 Der einzelne Arbeitnehmer hat bezüglich Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit folgende Pflichten²:

- a) er befolgt die Weisungen des Arbeitgebers;
- b) er benutzt die notwendige persönliche Schutzausrüstung und trägt geeignetes Schuhwerk;
- c) bei Erkennen von Mängeln, welche die Arbeitssicherheit beeinträchtigen, beseitigt er die Mängel soweit möglich oder meldet sie dem Vorgesetzten;
- d) er versetzt sich nicht in einen Zustand, in dem er sich selbst oder andere Menschen gefährdet oder das ihm anvertraute Material der Beschädigung aussetzen könnte.

Art. 8 Betriebsbesuche

¹ Siehe Art. 2 und 5 der VO 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993 sowie Art. 3 der VO über die Unfallverhütung vom 19. Dezember 1983.

² Art. 11 Verordnung über die Unfallverhütung vom 19. Dezember 1983 und Art. 10 VO 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993.

1 Die Arbeitnehmer im Betrieb sind über Betriebsbesuche der Vollzugsbehörden der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge rechtzeitig vom Betrieb zu benachrichtigen. Der Betrieb teilt das Ergebnis sowie allfällige Anordnungen der Vollzugsbehörden den Arbeitnehmern mit.³

2 Die Arbeitnehmer können nach Rücksprache mit dem Betrieb die zuständigen Vollzugsbehörden zu einem Betriebsbesuch auffordern.

Art. 9 Informationsbeschaffung

Die Arbeitnehmer können nach Rücksprache mit dem Betrieb bei Behörden und externen Spezialisten der Arbeitssicherheit sowie Lieferanten die für die Sicherheit und die Gesundheitsvorsorge notwendigen Informationen einholen⁴. Sofern externe Stellen der Arbeitssicherheit oder Gesundheitsvorsorge angegangen werden sollen, ist vorgängig mit dem Betrieb die Kostenfrage zu regeln.

Art. 10 Person für Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge in der Arbeitnehmervertretung

1 Soweit eine Arbeitnehmervertretung besteht, kann diese aus ihrer Mitte eine besondere Person für Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge bestimmen.

2 Die Person für Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge soll auf zweckmässige Art und Weise aus- und weitergebildet werden. Sofern vom Arbeitgeber angeordnet, gilt die für die Aus- und Weiterbildung verwendete Zeit als Arbeitszeit.

3 Jeder Arbeitnehmer ist berechtigt, sich in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes an die Person für Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge oder an die "Kontaktperson für Sicherheitsfragen" (Kopas) zu wenden.

4 Die zuständige paritätische Aufsichtskommission kann von den Arbeitnehmern bzw. vom Betrieb angerufen werden, wenn:

³ Art. 6 der VO 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993

⁴ Art. 6 Abs. 1 VO 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993

- a) der Betrieb Regeln der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge im Rahmen des "Branchenkonzeptes Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe" verletzt und die Arbeitnehmer weder bei der "Kontaktperson für Arbeitssicherheit" (Kopas) noch beim Arbeitgeber Gehör finden;
- b) die "Person für Fragen der Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge" trotz Aufforderung durch den Betrieb ihren Pflichten im Rahmen des "Branchenkonzeptes Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe" nicht nachkommt.

Kapitel IV Besondere betriebliche Situationen

Unterkapitel 1 Massnahmen zur Vermeidung von Kurzarbeit und Betriebseinstellung

Art. 11 Überstunden

Überstundenarbeit in den Betrieben ist auf ein Minimum zu beschränken und einzig in sachlich begründeten oder zeitlich dringenden Fällen anzuordnen unter Berücksichtigung der entsprechenden Bestimmungen im Polier-Kadervertrag (Art. 18 Polier-Kadervertrag) sowie allfälligen Bestimmungen in den lokalen oder sektionalen Gesamtarbeitsverträgen. Die Überstundenarbeit soll in Freizeit kompensiert werden.

Art. 12 Akkordlohnarbeit

In Zeiten beschränkter Beschäftigungsaussichten bzw. Möglichkeiten sollen Akkordlohnarbeiten nur ausnahmsweise und nur dann betriebsfremden Akkordanten übertragen werden, wenn die entsprechende Arbeit nicht durch betriebseigenes Personal technisch einwandfrei und wirtschaftlich ausgeführt werden kann.

Art. 13 AHV-Rentner, Pensionierte und Aushilfen

In Zeiten beschränkter Beschäftigungsaussichten bzw. Möglichkeiten sollen AHV-Rentner, Pensionierte und Aushilfsbeschäftigte in erster

Linie zum Aussetzen der Arbeit veranlasst werden. Soziale Aspekte sind dabei zu berücksichtigen.

Unterkapitel 2 Dauer und Modalitäten der Kurzarbeit oder einer vorübergehenden Betriebsschliessung

Art. 14 Grundsatz

Kurzarbeit soll so angesetzt werden, dass der gesetzliche Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung geltend gemacht werden kann.

Art. 15 Anordnung von Kurzarbeit

1 Der Betrieb kann die Kurzarbeit anordnen, wenn:

- a) der Arbeitsausfall auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar ist und der Arbeitsausfall je Abrechnungsperiode mindestens 10 Prozent der Arbeitsstunden ausmacht, die von den Arbeitnehmern insgesamt geleistet werden (Art. 32 AVIG⁵).
- b) die Anmeldung rechtzeitig bei der zuständigen kantonalen Amtsstelle erfolgte (Art. 36 AVIG).
- c) die betroffenen Arbeitnehmer rechtzeitig informiert worden sind und
- d) jeder einzelne betroffene Arbeitnehmer seine Zustimmung, die aus Beweisgründen schriftlich erfolgen sollte, erteilt hat.

2 Sind die Voraussetzungen nach Abs. 1 dieses Artikels nicht vollständig erfüllt, hat der Betrieb nach Art.324 Abs. 1 OR den Lohn für die Ausfallstunden zu entrichten.

3 Der Betrieb teilt die Anordnung von Kurzarbeit unverzüglich der zuständigen paritätischen Aufsichtskommission mit.

Art. 16 Entschädigung und Geltendmachung des Anspruchs

⁵ BG über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom 25. Juni 1982 (Arbeitslosenversicherungsgesetz, im folgenden AVIG)

1 Der Betrieb ist nach Art. 37 AVIG verpflichtet:

- a) die Kurzarbeitsentschädigung vorzuschüssen und den Arbeitnehmern am ordentlichen Zahlungstermin auszurichten,
- b) die Kurzarbeitsentschädigung für die Karenzzeit zu seinen Lasten zu übernehmen und
- c) während der Kurzarbeit die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der normalen Arbeitszeit zu bezahlen.

2 Für die Geltendmachung von Kurzarbeitsentschädigungsansprüchen wird empfohlen, sich an die ALV-Zahlstellen der Vertragsparteien des Landesmantelvertrages zu wenden.

Art. 17 Befristung der Kurzarbeit oder der Betriebseinstellung

Die voraussichtliche Dauer der Kurzarbeit oder der befristeten Betriebseinstellung legt der Betrieb vor Beginn und nach Absprache mit den Arbeitnehmern fest. Dauer und Meldepflicht richten sich nach dem AVIG.

Art. 18 Gleichbehandlung der Beschäftigten

Es ist darauf zu achten, dass bei Kurzarbeit oder bei befristeter Betriebseinstellung nach Möglichkeit für alle Beschäftigten die gleichen Bedingungen gelten. Sind lediglich einzelne Baustellen oder Betriebsabteilungen betroffen, ist eine sinnvolle Rotation vorzusehen.

Art. 19 Lohnanspruch

Arbeitnehmer im Stunden- oder Monatslohn bzw. Arbeitnehmer mit monatlich ausgeglichener Zahlung sind grundsätzlich gleich zu behandeln. Für die infolge Kurzarbeit ausfallenden Arbeitsstunden wird bei den im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmern eine Lohnkürzung im Verhältnis der ausfallenden Arbeitszeit zur betrieblichen Normalarbeitszeit vorgenommen.

Art. 20 Feiertage während der Kurzarbeit oder der Betriebseinstellung

Feiertage, die in eine Periode von Kurzarbeit oder einer Betriebseinstellung fallen (soweit nicht an die Ferien angerechnet), sind mit den reduzierten, während der Kurzarbeit oder Betriebseinstellung massgebenden Arbeitsstunden zu entschädigen, sofern sie nicht durch Lohnprozente abgegolten werden. Allfällig anders lautende Bestimmungen in lokalen oder sektionalen Gesamtarbeitsverträgen gehen vor.

Art. 21 Leistungen der Krankentaggeld-Versicherung

Bei Kurzarbeit, vorübergehender Betriebseinstellung oder gänzlicher Arbeitslosigkeit ist die Prämienzahlung mit den Sozialversicherern unverzüglich abzuklären. Grundsätzlich gilt, dass ein erkrankter Arbeitnehmer während einer Periode von Kurzarbeit oder Betriebseinstellung ungekürzte Taggeldleistungen bezieht. Die Leistungen der Krankentaggeld-Versicherung sollten nicht höher sein, als die Ansprüche des Arbeitnehmers ohne Eintritt des Krankheitsfalles gegenüber Arbeitgeber und Arbeitslosenversicherung gesamthaft betragen würden.

Art. 22 Beiträge an die AHV, IV, EO, ELV, berufliche Vorsorge und Unfallversicherung, Kinderzulagen

1 Nach Art. 37 lit.c AVIG ist der Betrieb verpflichtet, während der Kurzarbeit entsprechend der normalen Arbeitszeit die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen, mit Ausnahme derjenigen der obligatorischen Unfallversicherung. Der Betrieb ist berechtigt, die vollen Beitragsanteile der Arbeitnehmer vom Lohn abzuziehen.

2 Die Beitragspflicht an die Familienausgleichskassen bzw. die Auszahlung der Kinderzulagen bei Kurzarbeit und befristeter Betriebseinstellung richtet sich nach der kantonalen Gesetzgebung.

Art. 23 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivildienst und Ferienentschädigung

1 Die gesamtarbeitsvertraglich festgelegten Entschädigungen werden auch bei Kurzarbeit und bei befristeter Betriebseinstellung ungekürzt ausbezahlt.

2 Bei Ferienbezug während der Kurzarbeit oder der vorübergehenden Betriebseinstellung wird die Entschädigung aufgrund der normalen Arbeitszeit ausgerichtet.

Unterkapitel 3 Betriebsübergang und Massentlassung

Art. 24 Begriffe⁶

1 Bei Betriebsübergang wird der Betrieb gesamthaft oder teilweise einem Dritten übertragen. Dabei gehen die Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage der Betriebsnachfolge auf den Dritten (Erwerber) über. Der einzelne Arbeitnehmer kann diese Übertragung ablehnen. Falls ein Gesamtarbeitsvertrag anwendbar ist, muss der Dritte (Erwerber) den Gesamtarbeitsvertrag während eines Jahres einhalten, sofern der Gesamtarbeitsvertrag nicht vorher abläuft oder infolge Kündigung endet.

2 Als Massentlassung gelten Kündigungen von Arbeitsverhältnissen, die der Betrieb innert 30 Tagen ausspricht, wenn:

- a) der Grund nicht im Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers steht und
- b) folgende Arbeitnehmer betroffen sind:
 1. mindestens 10 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel zwischen 20 und 100 Arbeitnehmer beschäftigen;
 2. mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel zwischen 100 und 300 Arbeitnehmer beschäftigen;
 3. mindestens 30 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen.

⁶ Art. 333 Abs. 1 OR und Art. 335d OR

Art. 25 Konsultation der Arbeitnehmer und Meldepflichten

1 Wird der Betrieb oder ein Betriebsteil einem Dritten übertragen, so hat der alte Arbeitgeber in Anwendung von Art. 333a OR die Arbeitnehmer rechtzeitig mündlich oder schriftlich zu informieren über⁷:

- a) den Grund des Übergangs sowie
- b) die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer.

2 Sind im Zusammenhang mit dem Übergang Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmer betreffen, ist den Arbeitnehmern rechtzeitig die Möglichkeit zur Mitsprache einzuräumen⁸.

3 Ist eine Massentlassung im Sinne des Gesetzes (Art. 335d OR) vorgesehen, hat der Betrieb die Arbeitnehmer zu informieren und sie zur Mitsprache einzuladen, wie die Kündigungen ganz oder teilweise vermieden werden können.

4 Der Arbeitgeber teilt den Arbeitnehmern schriftlich und unter Kopie an das zuständige kantonale Arbeitsamt mit⁹:

- a) die Gründe der Massentlassung,
- b) die Zahl der Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll,
- c) die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer und
- d) den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.

5 Der Betrieb informiert die zuständige paritätische Aufsichtskommission sowie die zuständigen GAV-Partner rechtzeitig über einen Betriebsübergang oder eine Massentlassung.

Art. 26 Entlassungskriterien

Bei einer beabsichtigten Massentlassung sollten folgende Kriterien beachtet werden:

- a) persönliche Verhältnisse,
- b) Familienstand, Kinderzahl und Unterstützungspflichten,

⁷ Art. 333a OR

⁸ Art. 333a Abs. 2 OR

⁹ Art.335f Abs. 3 und 4 OR

- c) Dauer der Betriebszugehörigkeit und Qualifikation,
- d) berufliche Mobilität.

Art. 27 Zusammenarbeit mit dem kantonalen Arbeitsamt und den GAV-Vertragsparteien

1 Der Betrieb teilt dem zuständigen kantonalen Arbeitsamt schriftlich eine beabsichtigte Massenentlassung mit¹⁰; den betroffenen Arbeitnehmern ist eine Kopie dieser Mitteilung zuzustellen.

2 Das zuständige kantonale Arbeitsamt sucht zusammen mit dem Betrieb und den GAV-Vertragsparteien nach Lösungen¹¹. Die betroffenen Arbeitnehmer können dem zuständigen kantonalen Arbeitsamt ihre Bemerkungen einreichen.

3 Kommt der Arbeitgeber der Konsultationspflicht gemäss Art. 335f OR nicht nach, sind die im Zusammenhang mit einer Massenentlassung ausgesprochenen Kündigungen missbräuchlich¹².

Art. 28 Sozialplan

1 Der Betrieb ist gehalten, rechtzeitig einen schriftlichen Sozialplan auszuarbeiten, der die sozialen und wirtschaftlichen Härten der Entlassenen mildern soll.

2 Die Verhandlungen über den Sozialplan sind mit den betroffenen Arbeitnehmern zu führen. Die Verhandlungsparteien des Polier-Kadervertrages können auf Verlangen sowohl des Betriebes als auch der Arbeitnehmer beigezogen werden.

¹⁰ Art. 335g OR

¹¹ Art. 335g Abs. 2 und 3 OR

¹² Siehe Art. 336 Abs. 2 lit. c und Abs. 3 OR. Folgen der missbräuchlichen Kündigung nach Art. 336a Abs. 3 OR: Entschädigung von nicht mehr als zwei Monatslöhnen an den missbräuchlich entlassenen Arbeitnehmern.

Kapitel V Arbeitnehmervertretung

Art. 29 Bildung einer Arbeitnehmervertretung

1 In Betrieben oder Betriebsteilen mit mehr als 50 Arbeitnehmern kann ein Fünftel der wahlberechtigten Arbeitnehmer (in Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern mindestens 100 Arbeitnehmer) eine Urabstimmung über die Durchführung einer Wahl zur Bestellung einer Arbeitnehmervertretung verlangen¹³. Der Arbeitgeber führt zusammen mit den Arbeitnehmern eine Wahl durch, sofern die Urabstimmung eine Mehrheit für die Durchführung einer Wahl ergeben hat.

2 Sowohl die Urabstimmung als auch die Bestellung der Arbeitnehmervertretung erfolgen in allgemeiner und freier Wahl.

Art. 30 Wahlberechtigung, Wählbarkeit und Wahlkreise

1 Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (inkl. Lehrlinge), die:

- a) länger als sieben Monate im Betrieb tätig und fest angestellt sind,
- b) in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und
- c) das 18. Lebensjahr zurückgelegt haben.

2 Die Durchführung der Wahl legt der Betrieb zusammen mit den Arbeitnehmern in einem Regelement fest.

3 Es können Wahlkreise, wie beispielsweise Baustellenpersonal, kaufmännisches Personal, Kader, gebildet werden. Die Wählbarkeit darf in bezug auf das Lebens- und Dienstalter sowie die Art der Anstellung eingeschränkt werden.

Art. 31 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertretung

1 Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung besitzen im Betrieb eine Vertrauensstellung. Sie sind verpflichtet, Stillschweigen zu be-

¹³ Art. 5 Mitwirkungsgesetz

wahren über Informationen, die ihnen vertraulich mitgeteilt wurden. Sie bewahren ebenfalls Stillschweigen über persönliche Belange innerhalb und ausserhalb des Betriebes. Vor allfälligen Mitteilungen an die Öffentlichkeit bespricht die Arbeitnehmervertretung mit dem Betrieb den Inhalt der Mitteilung.

2 Zusammen mit der Arbeitnehmervertretung legt der Betrieb in einem Reglement fest:

- a) die Aufgaben der Arbeitnehmervertretung, soweit sie nicht aus dem Gesetz oder aus dieser Zusatzvereinbarung hervorgehen und
- b) die Stufen der Mitwirkung, wie Information, Mitsprache, Mitentscheidung bei der Erfüllung der einzelnen Aufgaben.

3 Der Betrieb legt zusammen mit der Arbeitnehmervertretung fest, welche Tätigkeiten während der Arbeitszeit ausgeübt werden dürfen.

4 Der Betrieb soll den Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung genügend Zeit für die Schulung zur Ausübung ihrer Tätigkeit einräumen. Der Besuch von Veranstaltungen oder Kursen, für die Arbeitszeit beansprucht wird, ist frühzeitig dem Betrieb zu melden. Der Betrieb entscheidet, ob die ausgefallene Arbeitszeit bezahlt wird oder nicht.

Art. 32 Zusammenarbeit

1 Die Arbeitnehmervertretung arbeitet mit dem Betrieb (Geschäftsleitung) nach Treu und Glauben zusammen. Der Betrieb unterstützt die Arbeitnehmervertretung in der Ausübung ihrer Befugnisse und Pflichten.

2 Der Betrieb (Geschäftsleitung) soll die Arbeitnehmervertretung frühzeitig über wichtige, sie berührende Entscheidungen, wie wirtschaftliche und personelle Lage im Betrieb, informieren.

3 Die Arbeitnehmervertretung stützt sich bei ihrer Meinungsbildung auf hinreichende Kontakte mit den sie vertretenen Arbeitnehmern. Sie orientiert die Arbeitnehmer regelmässig über ihre Tätigkeit sowie über Informationen, die sie vom Betrieb (Geschäftsleitung) erhalten hat und die nicht als vertraulich bezeichnet sind.

4 Die Arbeitnehmervertretung kann sich jederzeit an die Vertragsparteien dieses Vertrages wenden und Ratschläge einholen.

Kapitel VI Schlussbestimmungen

Art. 33 Meinungsverschiedenheiten¹⁴

1 Meinungsverschiedenheiten sind der zuständigen paritätischen Aufsichtskommission zu unterbreiten: diese sucht die Parteien zu einigen. Kommt keine Einigung zustande, können die ordentlichen Gerichte angerufen werden.

2 Die betroffenen Verbände sind klageberechtigt; allerdings geht ihr Anspruch nur auf Feststellung.

Art. 34 Inkrafttreten und Dauer

Diese Zusatzvereinbarung ist am 18. Dezember 2001 in Kraft getreten; sie erneuert sich jeweils um ein weiteres Jahr, sofern sie nicht drei Monate vor Ablauf gekündigt wird.

Zürich, 18. Dezember 2001

SCHWEIZERISCHER BAUMEISTERVERBAND

Dr. D. Lehmann

H. Pletscher

Dr. M. Huser

BAUKADER SCHWEIZ (Schweizerischer Baukaderverband)

R. Löw

E. Stebler

B. Bienz

SCHWEIZERISCHE KADER-ORGANISATION

U. Meier

SR R. Büttiker

H. Schilling

¹⁴ Art. 15 Mitwirkungsgesetz

