

**BAUKADERVERTRAG
08**

GESAMTARBEITSVERTRAG

FÜR

BAUKADER

(Poliere und Werkmeister)

vom 18. September 2007

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1	Geltungsbereich	5
Art. 1	Räumlicher Geltungsbereich.....	5
Art. 2	Betrieblicher Geltungsbereich	5
Art. 3	Personeller Geltungsbereich	6
Kapitel 2	Materielle Bestimmungen.....	6
Art. 4	Grundsatz.....	6
Art. 5	Probezeit.....	6
Art. 6	Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses	7
Art. 7	Begriff Arbeitszeit	7
Art. 8	Arbeitszeitbestimmungen	8
Art. 9	Kurzabsenzen	10
Art. 10	Lohn, 13. Monatslohn, Feiertagsentschädigung	11
Art. 11	Samstag-, Nacht-, Sonntags- und Schichtarbeit	12
Art. 12	Versetzungentschädigungen.....	13
Art. 13	Benützung des eigenen Fahrzeuges und Chauffeurdienste	13
Art. 14	Lohnfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung (Art. 324a, 324b OR).....	14
Art. 15	Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst.....	16
Art. 16	Ferien.....	16
Art. 17	Lohnfortzahlung im Todesfall	17
Art. 18	Berufliche Weiterbildung	17
Art. 19	Personalvorsorge	18
Art. 20	Vorzeitiger Altersrücktritt	18
Kapitel 3	Schuldrechtliche Bestimmungen.....	18
Art. 21	Andere GAV und Allgemeinverbindlicherklärung	18
Art. 22	Verhandlungen während der Vertragsdauer	19
Art. 23	Anwendung und Durchsetzung des Baukadervertrags.....	19
Art. 25	Absolute Friedenspflicht.....	20
Art. 26	Finanzierung des Vollzugs.....	20
Art. 27	Zusatzvereinbarungen.....	21
Art. 28	Mitwirkungsgesetz und Arbeitssicherheit.....	21
Art. 29	Übrige Rechtsvorschriften	22
Art. 30	Rechtsdomizil und Gerichtsstand	22
Art. 31	Inkrafttreten, Dauer der Vereinbarung, Vertragsänderungen.....	22
Anhang 1	Zusatzvereinbarung "Mitwirkungen im Bauhauptgewerbe"	23
Kapitel I	Zweck, Geltungsbereich, Begriffe	23
Art. 1	Zweck	23
Art. 2	Geltungsbereich	23
Art. 3	Begriffe im Mitwirkungsrecht	23
Kapitel II	Information	24
Art. 4	Gegenstand der Information sowie Durchführung	24
Kapitel III	Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge.....	24
Art. 5	Grundsatz.....	24
Art. 6	Rechte und Pflichten des Arbeitgebers	24
Art. 7	Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers	25
Art. 8	Betriebsbesuche	25
Art. 9	Informationsbeschaffung	25
Art. 10	Person für Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge in der Arbeitnehmervertretung.....	26

Kapitel IV	Besondere betriebliche Situationen	26
Unterkapitel 1	Massnahmen zur Vermeidung von Kurzarbeit und Betriebseinstellung .	26
Art. 11	Überstunden.....	26
Art. 12	Akkordlohnarbeit.....	26
Art. 13	AHV-Rentner, Pensionierte und Aushilfen.....	27
Unterkapitel 2	Dauer und Modalitäten der Kurzarbeit oder einer vorübergehenden Betriebsschliessung	27
Art. 14	Grundsatz.....	27
Art. 15	Anordnung von Kurzarbeit	27
Art. 16	Entschädigung und Geltendmachung des Anspruchs.....	27
Art. 17	Befristung der Kurzarbeit oder der Betriebseinstellung	28
Art. 18	Gleichbehandlung der Beschäftigten	28
Art. 19	Lohnanspruch	28
Art. 20	Feiertage während der Kurzarbeit oder der Betriebseinstellung	28
Art. 21	Leistungen der Krankentaggeld-Versicherung.....	28
Art. 22	Beiträge an die AHV, IV, EO, ELV, berufliche Vorsorge und Unfallver- sicherung, Kinderzulagen	28
Art. 23	Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivildienst und Ferienentschädigung	29
Unterkapitel 3	Betriebsübergang und Massenentlassung	29
Art. 24	Begriffe.....	29
Art. 25	Konsultation der Arbeitnehmer und Meldepflichten	29
Art. 26	Entlassungskriterien.....	30
Art. 27	Zusammenarbeit mit dem kantonalen Arbeitsamt und den GAV- Vertragsparteien	30
Art. 28	Sozialplan	30
Kapitel V	Arbeitnehmervertretung.....	31
Art. 29	Bildung einer Arbeitnehmervertretung	31
Art. 30	Wahlberechtigung, Wählbarkeit und Wahlkreise	31
Art. 31	Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertretung.....	31
Art. 32	Zusammenarbeit	32
Kapitel VI	Schlussbestimmungen.....	32
Art. 33	Meinungsverschiedenheiten.....	32
Art. 34	Inkrafttreten und Dauer.....	32
Anhang 2	34
Anhang 3	37

Der Schweizerische Baumeisterverband (SBV)¹

einerseits und

**Baukader Schweiz (Schweizerischer Baukader-Verband),
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 zu fördern, wie sie sich aus der Entwicklung der Technik, der Arbeitssicherheit und der Erkenntnis in der Führung ergibt; die Vertragsparteien dieses Baukadervertrages 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 Bautermine 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 gemeinsamen 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; Arbeitnehmende meint sowohl Arbeitnehmerin als auch Arbeitnehmer wie auch Poliere und Werkmeister.
Wo „Verheiratete“ steht, sind auch „eingetragene Partnerschaften“ im Sinne des Gesetzes (PartG) gemeint. Mit „Ehegatte“ ist auch ein „eingetragener Partner“ gemäss PartG gemeint.*

¹ Von der Delegiertenversammlung des Schweizerischen Baumeisterverbands am 18. September 2007 beschlossen ebenso von den zuständigen Verbandsorganen Baukader Schweiz

Kapitel 1 Geltungsbereich

Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich

Der Baukadervertrag gilt für das ganze Gebiet der schweizerischen Eidgenossenschaft. Ausgenommen ist der Kanton Genf. Dieser wird in den Geltungsbereich mittels Bestätigung aufgenommen, sofern den Parteien dieses Baukadervertrags ein entsprechendes Gesuch gestellt worden ist.

Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich

2.1 Allgemein

Der Baukadervertrag gilt für alle inländischen und ausländischen in der Schweiz tätigen Betriebe bzw. Betriebsteile, Subunternehmer und selbständige Akkordanten, die Arbeitnehmende beschäftigen, welche gewerblich tätig sind, insbesondere in folgenden hauptsächlichen Bereichen:

- a. Hochbau, Tiefbau (einschliesslich Spezialtiefbau), Untertagbau und Strassenbau (einschliesslich Belagseinbau);
- b. Aushub, Abbruch, Deponie- und Recyclingbetriebe;
- c. Steinhauer- und Steinbruchgewerbe sowie Pflästereibetriebe;
- d. Marmor- und Granitgewerbe;
- e. Gerüst-, Fassadenbau- und Fassaden-Isolationsbetriebe, ausgenommen Betriebe, die in der Gebäudehülle tätig sind; der Begriff Gebäudehülle schliesst ein: geneigte Dächer, Unterdächer, Flachdächer und Fassadenbekleidungen (mit dazugehörigem Unterbau und Wärmedämmung);
- f. Abdichtungs- und Isolationsbetriebe für Arbeiten an der Gebäudehülle im weiteren Sinn und analoge Arbeiten im Tief- und Untertagbau;
- g. Betoninjektions- und Betonsanierungsbetriebe, Betonbohr- und Betonschneideunternehmen;
- h. Betriebe, die Asphaltierungen ausführen und Unterlagsböden erstellen;
- i. Gartenbaufirmen, soweit sie Arbeiten im Sinne des vorliegenden betrieblichen Geltungsbereichs, wie Bauarbeiten, Planierungen, Maurerarbeiten usw., ausführen;
- j. die Betriebe bzw. Betriebsteile der Sand- und Kiesgewinnung;
- k. Transport von und zu Baustellen sowie Herstellung und Transport von lagerfähigen Baustoffen mit eigenen Mitarbeitern oder Chauffeuren, sofern sie nicht einem anderen GAV unterstehen.

2.2 Unklarheiten

Ist die Unterstellung unter den vorliegenden Baukadervertrag unklar, gelten folgende Regeln:

- a. soweit der Baukadervertrag mit einem nicht allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag in Konkurrenz steht, ist der Baukadervertrag anzuwenden;
- b. soweit der Baukadervertrag mit einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag in Konkurrenz steht, suchen die Vertragsparteien eine Regelung in Form einer Abgrenzungsvereinbarung abzuschliessen;
- c. soweit für Betriebe nach Art. 2.1 des Baukadervertrages eigene Gesamtarbeitsverträge bestehen, können die Vertragsparteien dieses Baukadervertrages mit den entsprechenden Vertragsparteien der anderen Gesamtarbeitsverträge Abgrenzungsvereinbarungen abschliessen.

2.3 Personal von Verleihfirmen und Subunternehmer

Für den Personalverleih und Subunternehmer gelten in Ergänzung zum Personalverleihgesetz⁽²⁾ folgende Bestimmungen:

- a. soweit ein dem vorliegenden Baukadervertrag unterstellter Betrieb (Erstfirma) diesem Baukadervertrag unterstelltes Personal einer Drittfirma (Verleihfirma) beschäftigt, kommen die arbeitsvertraglichen Bedingungen gemäss diesem Baukadervertrag vollumfänglich zur Anwendung;
- b. dieser Baukadervertrag gilt ebenfalls, wenn die Erstfirma eine weitere Firma beauftragt (Subunternehmer); die Verleihfirma und der Subunternehmer haben der Erstfirma schriftlich zu bestätigen, dass die arbeitsvertraglichen Bestimmungen eingehalten sind.

Art. 3 Personeller Geltungsbereich

3.1 Begriff Polier und Werkmeister

Als Poliere und Werkmeister gelten nur Arbeitnehmende, welche die folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- a. sich durch eine erfolgreiche Berufsprüfung ausweisen oder
- b. vom Betrieb aufgrund ihrer entsprechenden Fähigkeiten und Leistungen ausdrücklich als solche ernannt wurden bzw. werden.

3.2 Umschreibung des Geltungsbereiches

Diesem Baukadervertrag unterstellt sind Poliere und Werkmeister, welche in Betrieben gemäss Art. 2 dieses Baukadervertrages beschäftigt sind.

3.3 Keine Unterstellung

Soweit ein Polier oder Werkmeister Arbeitgeberfunktionen ausübt oder in der Geschäftsleitung tätig ist, ist er diesem Vertrag nicht unterstellt.

Kapitel 2 Materielle Bestimmungen (arbeitsvertragliche Bestimmungen)

Art. 4 Grundsatz

4.1 Schriftlicher Einzelarbeitsvertrag

Der Betrieb schliesst mit dem Arbeitnehmenden einen schriftlichen Arbeitsvertrag ab. Die Vertragsparteien dieses Baukadervertrages geben zu diesem Zweck einen Mustervertrag ab, den sie für den Abschluss des individuellen Arbeitsvertrages gemeinsam empfehlen.

4.2 Abweichende Regelungen

Bei Fehlen eines schriftlichen Einzelarbeitsvertrages gelten die Bestimmungen dieses Baukadervertrages. In einem Einzelarbeitsvertrag können jedoch Regelungen getroffen werden, die materiell von diesem Baukadervertrag abweichen, jedoch nur dann, wenn die neue Lösung im Gesamten nicht schlechter ist, als diejenige dieses Baukadervertrages.

Art. 5 Probezeit

Die Probezeit beträgt drei Monate. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Im Weiteren gelten die gesetzlichen Bestimmungen gemäss Art. 335b OR.

²

BG über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih, SR 823.11

Art. 6 Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses

6.1 Ordentliche Kündigungsfristen

Nach Ablauf der Probezeit kann das auf unbefristete Zeit eingegangene Arbeitsverhältnis gegenseitig unter Einhaltung der folgenden Fristen gekündigt werden:

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

6.2 Abänderungen der Kündigungsfristen

Durch schriftliche Abrede dürfen die Kündigungsfristen gemäss Art. 6.1 dieses Baukadervertrages im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen abgeändert, insbesondere verlängert, werden.

6.3 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. Im Weiteren gelten die Bestimmungen gemäss Art. 337 ff. OR betreffend fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

6.4 Kündigungsschutz

6.4.1 Krankheit oder Unfall vor Kündigung

Ist der Arbeitnehmende durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert, kann das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden:

- a. im 1. Dienstjahr während 30 Tagen,
- b. im 2. bis 5. Dienstjahr während 90 Tagen und
- c. ab dem 6. Dienstjahr oder nach vollendetem 45. Lebensjahr solange Taggelderleistungen ausbezahlt werden.

6.4.2 Krankheit oder Unfall nach Kündigung

Erkrankt oder verunfallt der Arbeitnehmende während der Kündigungsfrist, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist gemäss Art. 336c Abs. 2 OR wie folgt unterbrochen:

- a. im 1. Dienstjahr für 30 Tage,
- b. im 2. bis 5. Dienstjahr für 90 Tage und
- c. ab dem 6. Dienstjahr für 180 Tage.

Art. 7 Begriff Arbeitszeit

7.1 Begriff "Arbeitszeit"

Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmende zur Verfügung des Betriebs zu halten hat.

7.2 Keine Arbeitszeit

Nicht als Arbeitszeit gelten die Freizeit sowie der Weg zum und vom Arbeitsort. Bezüglich Reisezeit gilt Art. 12.3 dieses Baukadervertrages.

7.3 Mehr- und Minderstunden sowie Überstunden

Mehrstunden oder Minderstunden (Ausfallstunden) sind Stunden, welche durch eine Überschreitung oder Unterschreitung der Stundenzahl gemäss dem massgebenden Arbeitszeitkalender entstehen (vgl. Art. 8.4 dieses Baukadervertrages). Überstunden sind Stunden, welche zuschlagspflichtig sind (vgl. Art. 8.4.7 dieses Baukadervertrages).

7.4 Verhandlungspflicht Vertragsparteien

Die Vertragsparteien dieses Baukadervertrages verpflichten sich zu raschen Vertragsverhandlungen über die arbeitszeitlichen Bestimmungen, wenn sich die ent-

sprechenden Bestimmungen im Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV) geändert haben.

Art. 8 Arbeitszeitbestimmungen

8.1 Arbeitszeit, Feiertage, Ferien usw.

8.1.1 Jahresarbeitszeit

Die Jahresarbeitszeit ist die Brutto-Sollarbeitszeit im Kalenderjahr, während welcher Arbeitnehmende ihre Arbeitsleistung zu erbringen haben und vor Abzug der allgemeinen Nichtleistungsstunden, wie bezahlte Feiertage und der individuellen Nichtleistungsstunden, wie Ferien, Krankheit, Unfall, Schutzdiensttage usw. Die massgeblichen Jahres-Totalstunden betragen 2'112 Stunden (365 Tage : 7 = 52,14 Wochen x 40,5 Stunden). Über die tägliche, wöchentliche und monatliche Arbeitszeit ist durch den Betrieb eine detaillierte Kontrolle zu führen.

8.1.2 Wöchentliche Arbeitszeit und tägliche Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit als Normalarbeitszeit richtet sich nach dem massgeblichen Arbeitszeitkalender. Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt zwischen minimal 35 Wochenstunden und maximal 45 Wochenstunden.

8.1.3 Arbeitszeitkalender

Die Normalarbeitszeit wird durch einen Arbeitszeitkalender festgelegt. Soweit ein LMV vorliegt, richtet sich die Gestaltung und Änderung des Arbeitszeitkalenders nach diesem Gesamtarbeitsvertrag. Bei dessen Fehlen hat der Betrieb einen Arbeitszeitkalender zu erstellen.

8.1.4 Anrechnung bei Ferien, Feiertagen und individuellen Ausfällen

Für Ferien, Feiertage sowie individuelle Ausfalltage infolge Krankheit, Unfall und anderer Abwesenheiten werden pro Tag die Stunden gemäss dem für den Betrieb geltenden Arbeitszeitkalender angerechnet. Beim Eintritt und beim Austritt eines Arbeitnehmenden während des Jahres berechnet sich die Arbeitszeit pro rata.

8.2 Anwesenheit

Der Arbeitnehmende hat entsprechend seinen Aufgaben und den ihm nach den Verhältnissen zukommenden Pflichten:

- a. rechtzeitig an der Arbeitsstelle bzw. auf der Baustelle anwesend zu sein und
- b. die Arbeitsstelle bzw. die Baustelle erst nach Arbeitsschluss und nach durchgeführter Ordnungskontrolle zu verlassen.

8.3 Besondere Regelungen

8.3.1 Zeit für Vorbereitung und Kontrolle

Im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs (Qualifikationsgespräch) vereinbaren Betrieb und Arbeitnehmender den Zeitumfang für Vorbereitung, Kontrollen und Rapporte. Als Richtlinie gelten zehn Stunden monatlich, die im vereinbarten Monatslohn enthalten sind; dies gilt auch bei Fehlen einer entsprechenden Vereinbarung.

8.3.2 Kumulation

Bei einer Kumulation von Vorbereitungs- und Kontrollzeiten einerseits und Reisezeit nach Art. 12.3 dieses Baukadervertrages andererseits, beträgt die tägliche Zeit ohne zusätzliche Überstundenentschädigung höchstens eine Stunde.

8.4 Mehr- und Minderstunden sowie Überstunden

8.4.1 Begriff Mehrstunden

Die über die wöchentliche Arbeitszeit gemäss Arbeitszeitkalender hinaus geleisteten Stunden sind Mehrstunden.

8.4.2 Behandlung von Mehrstunden

Pro Monat dürfen maximal 30 im laufenden Monat erarbeitete Mehrstunden auf neue Rechnung vorgetragen werden, sofern und soweit der Gesamtsaldo 100 Stunden nicht übersteigt. Alle weiteren im laufenden Monat erarbeiteten Mehrstunden sind am Ende des Folgemonats zum Grundlohn zu entschädigen.

8.4.3 Ausgleich in Freizeit

Der Betrieb ist berechtigt, vom Arbeitnehmenden den ganzen oder teilweisen Ausgleich des bestehenden Mehrstundensaldos durch Freizeit gleicher Dauer zu verlangen. Er nimmt dabei auf die Wünsche und Bedürfnisse des Arbeitnehmenden soweit möglich Rücksicht, indem insbesondere ganze Tage als Ausgleich angeordnet werden.

8.4.4 Abbau des Mehrstundensaldos

Der Mehrstundensaldo ist bis Ende Juni jedes Jahres vollständig abzubauen. Ist dies aus betrieblichen Gründen ausnahmsweise nicht möglich, ist der verbleibende Saldo Ende Juni zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25 % zu entschädigen.

8.4.5 Zulässigkeit von Minderstunden

Sofern der Betrieb aus besonderen Gründen, wie technische Gründe, Witterungsgründe, Auftragslage nicht arbeiten kann, ist eine Kompensation unter folgenden Bedingungen zulässig:

- a. in erster Linie sind allfällige Mehrstunden oder allfällige Ferien aus dem Vorjahr(en) abzubauen;
- b. ist ein Vorgehen gemäss lit. a dieses Absatzes nicht möglich, darf der Minderstundensaldo nicht mehr als 100 Stunden betragen;
- c. der Ausfall ist so frühzeitig als möglich den betroffenen Arbeitnehmenden mitzuteilen; die Arbeitnehmenden dürfen über die ausgefallene Zeit frei verfügen; bei Inanspruchnahme der Schlechtwetterentschädigung gilt Art. 8.5 dieses Baukadervertrages.

8.4.6 Behandlungen von Mehr- und Minderstunden am Ende des Arbeitsverhältnisses

- a. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind alle den Pro-rata-Anteil der Jahresarbeitszeit übersteigenden Stunden zum Grundlohn zu bezahlen, unabhängig davon, ob der Betrieb oder der Arbeitnehmende gekündigt hat;
- b. Minderstunden dürfen am Ende des Arbeitsverhältnisses nur mit der Lohnforderung verrechnet werden, sofern die Minderstunden auf ein Verschulden des Arbeitnehmenden zurückzuführen sind und die Verrechnung nicht unverhältnismässig ist.

8.4.7 Überstunden

Übersteigt die wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden, so handelt es sich um Überstunden welche am Ende des Folgemonats zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25 % zu bezahlen sind.

8.5 Kurzarbeit und witterungsbedingte Betriebseinstellungen bei Inanspruchnahme der Schlechtwetterentschädigung

8.5.1 Kurzarbeit

Für die Anordnung und Entschädigung von Kurzarbeit und einer vorübergehenden Betriebseinstellung gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Das Einverständnis jedes Arbeitnehmenden zur Kurzarbeit muss schriftlich vorliegen.

8.5.2 Gesundheitsgefährdende Witterungsbedingungen

Bei Witterungsbedingungen, welche die Gesundheit der Arbeitnehmenden gefährden, sind Bauarbeiten im Freien zu unterbrechen, soweit dies arbeitstechnisch möglich ist.

8.5.3 Anordnung der Arbeitsunterbrechung

Die Arbeitsunterbrechung erfolgt auf Anordnung des Betriebs. Er hört vor der Anordnung die betroffenen Arbeitnehmenden an.

8.5.4 Zur-Verfügung-Halten

Arbeitnehmende haben sich während eines witterungsbedingten Arbeitsunterbruches zur Verfügung des Betriebs zu halten, um die Arbeit jederzeit wieder aufnehmen zu können, es sei denn, der Betrieb habe den Arbeitnehmenden gestattet, frei über ihre Zeit zu verfügen.

8.5.5 Ersatzarbeit

Arbeitnehmende haben allenfalls während des Arbeitsunterbruches auf Anordnung des Betriebs andere zumutbare Arbeit zu leisten. Als zumutbar gilt jede Arbeit, die im Beruf allgemein üblich und den Fähigkeiten der Arbeitnehmenden angemessen ist.

Art. 9 Kurzabsenzen**9.1 Besonders erwähnte Kurzabsenzen**

Der Arbeitnehmende, 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) Verheiratung des Arbeitnehmenden: | bis 2 Tage; |
| b) Hochzeit in der Familie: | 1 Tag; |
| c) Geburt eines Kindes des Arbeitnehmenden: | 1 Tag; |
| d) Todesfall in der Familie (Ehepartner oder Kinder) des Arbeitnehmenden: | bis 3 Tage; |
| e) Todesfall von Geschwistern, Eltern und Schwiegereltern: | bis 3 Tage; |
| f) Todesfall von anderen Verwandten oder Bekannten: | Teilnahme an Bestattung; |
| g) Umzug des eigenen Haushaltes, sofern in ungekündigtem Arbeitsverhältnis: | 1 Tag; |
| h) Stellensuche nach erfolgter Kündigung aufgrund vorheriger Verständigung mit dem Arbeitgeber: | nötige Zeit; |
| i) Höhere, vom BBT anerkannte Fachprüfungen, öffentliche oder staatlich subventionierte Berufsprüfungen, Expertentätigkeit; Teilnahme an schweiz. Verbandstagungen und Kursen: | nach gegenseitiger Vereinbarung; |
| k) Bekleidung öffentlicher Ämter: | nach gegenseitiger Vereinbarung |
| l) Entlassung aus der Wehrpflicht | ½ Tag. Falls der Ort, an dem die Entlassung stattfindet, vom Arbeitsort soweit entfernt ist, dass der Arbeitnehmender nicht mehr zur Arbeit erscheinen kann, beträgt der Anspruch 1 Tag. |

9.2 Weitere Gründe

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

9.3 Umfang der bezahlten Ausfallstunden

Bei den in Art. 9.1 genannten Kurzabsenzen wird für die tatsächlich ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn bezahlt, der der Arbeitnehmende bezogen hätte, wenn er an diesem Tag gemäss geltendem Arbeitszeitkalender, gearbeitet hätte.

9.4 Bezahlung

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

Art. 10 Lohn, 13. Monatslohn, Feiertagsentschädigung

10.1 Anspruch

Der Lohn wird individuell und im schriftlichen Arbeitsvertrag zwischen Betrieb und Arbeitnehmendem festgelegt.

10.2 Minimallohnbestimmungen

10.2.1 Minimallohn

Der als Polier oder Werkmeister tätige Arbeitnehmende hat Anspruch auf folgenden Minimallohn in Franken pro Monat bzw. pro Jahr brutto gemäss den Lohnzonen gemäss Anhang 3:

Rot	CHF 6'200.00 / Mt.	entspricht	CHF 80'600.00*
Blau	CHF 5'960.00 / Mt.	entspricht	CHF 77'480.00*
Grün	CHF 5'720.00 / Mt.	entspricht	CHF 74'360.00*

* Monatslohn x 13

10.2.2 Ausnahme

Der Betrieb kann mit dem Polier oder Werkmeister im gegenseitigen Einvernehmen schriftlich einen tieferen Lohn als der Minimallohn festlegen. Der Polier oder Werkmeister kann die Schweizerische Paritätische Aufsichtskommission Bau (SPB) innert sechs Monaten anrufen, falls er mit dieser Lohnfestlegung nicht einverstanden ist.

10.3 Auszahlung

Der Lohn wird monatlich, in der Regel per Ende Monat entrichtet. Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf eine monatliche, detaillierte Lohnabrechnung inkl. Zeitabrechnung.

10.4 Ausrichtung des 13. Monatslohnes

10.4.1. Allgemeines

Hat ein Arbeitsverhältnis während des ganzen Kalenderjahres gedauert, wird Ende des Jahres ein durchschnittlicher Monatslohn zusätzlich ausbezahlt. Auf diesem 13. Monatslohn werden die üblichen Abzüge vorgenommen.

10.4.2. Pro-rata Auszahlung

Hat ein Arbeitsverhältnis kein volles Kalenderjahr gedauert, wird dem Arbeitnehmenden anlässlich der letzten Lohnzahlung zusätzlich 8.33 % des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen massgebenden Lohnes bezahlt.

10.4.3. Jahresbruttolösung

Werden 12 Monatslöhne ausbezahlt, ist in jeden Monatslohn der 13. Monatslohn einzurechnen und auf der monatlichen Lohnabrechnung auszuweisen.

10.5 Feiertagsentschädigung

10.5.1 Anzahl Feier- und Ruhetage pro Jahr

Pro Jahr werden maximal 9 Feier- und Ruhetage (inkl. 1. August) vergütet, wenn sie auf einen Arbeitstag fallen. In den lokalen GAV werden die entschädigungsberechtigten Feiertage festgelegt. Fehlt ein lokaler GAV gelten die vom jeweiligen Kanton festgelegten gesetzlichen Feier- und Ruhetage. Fallen die entschädigungsberechtigten Feiertage in die Ferien, sind sie ebenfalls zu vergüten.

10.5.2 Zusätzliche Feier- und Ruhetage

In betriebsinternen Vereinbarungen können weitere bezahlte Feier- und Ruhetage festgelegt werden. Sofern in einzelnen Sektionsgebieten oder Regionen mehr als neun Feier- und Ruhetage üblich bzw. vorgeschrieben sind, kann der Arbeitgeber die zusätzlichen Feier- und Ruhetage vor- oder nachholen lassen.

10.5.3 Anspruchsvoraussetzungen

Arbeitnehmende haben Anspruch auf Feiertagsentschädigung, wenn sie mindestens während einer Woche vor dem Feiertag im Betrieb gearbeitet haben.

10.6 Schlechtwetterentschädigung

Bei witterungsbedingten Arbeitsausfällen wird der von der Arbeitslosenversicherung nicht gedeckte Lohnausfall durch den Arbeitgeber entschädigt³.

Art. 11 Samstag-, Nacht-, Sonntags- und Schichtarbeit

11.1 Samstagsarbeit

Alle an einem Samstag gearbeiteten Stunden geben Anspruch auf einen Geldzuschlag von 25 %. Allfällige höhere, vertraglich vereinbarte Zuschläge bleiben vorbehalten.

11.2 Nacht- und Sonntagsarbeit

Für Nacht- und Sonntagsarbeit (ohne Schichtarbeit) beträgt der Lohnzuschlag 50 %. Als Nachtarbeit gilt die Arbeit zwischen 20 Uhr und 5 Uhr im Sommer bzw. 6 Uhr im Winter. Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit von samstags 17 Uhr bis montags 5 Uhr im Sommer bzw. 6 Uhr im Winter; zur Sonntagsarbeit gehört auch die Arbeit an anerkannten Feiertagen (0 Uhr bis 24 Uhr).

11.3 Keine Kumulation

Die Zuschläge nach Art. 8.4.7 (Überstunden) sowie Art. 11.1 (Samstagsarbeit) und Art. 11.2 (Nacht- und Sonntagsarbeit) werden nicht kumuliert. Es wird jeweils der höhere Ansatz angewendet.

11.4 Schichtarbeit

11.4.1 Begriff Schichtarbeit

Schichtarbeit stellt ein Arbeitszeitsystem dar, nach welchem zwei oder mehrere Gruppen von Arbeitnehmenden (Belegschaften) am gleichen Arbeitsort gestaffelt zum Einsatz gelangen.

11.4.2 Voraussetzungen und Zuständigkeiten⁴

1 Schichtarbeit wird genehmigt, wenn kumulativ:

- a. der Betrieb bzw. die Arbeitsgemeinschaft in der Regel spätestens zwei Wochen vor Arbeitsbeginn ein schriftliches und begründetes Gesuch eingereicht hat;
- b. eine objektspezifische Notwendigkeit vorliegt;
- c. ein Schichtplan erstellt worden ist und
- d. die gesetzlichen und gesamtarbeitsvertraglichen Bedingungen eingehalten sind.

2 Das Gesuch ist der SPB einzureichen und wird von dieser innert Wochenfrist genehmigt, sofern die oben erwähnten Voraussetzungen erfüllt sind⁵.

11.4.3 Schichtzulage

Einem Arbeitnehmenden der in der Schicht arbeitet, wird ein Zeitbonus von 20 Minuten je Schicht gutgeschrieben; allenfalls kann dem Arbeitnehmenden eine Zulage von 1 Franken je Arbeitsstunde ausbezahlt werden anstelle der Zeitgut-schrift.

³ Bezüglich Arbeitszeit gilt Art. 8 dieses Gesamtarbeitsvertrags

⁴ Für den Untertagbau wird die Zusatzvereinbarung "Untertagbau" (Anhang 12 zum LMV) angewandt

⁵ Die SPB kann eine zuständige Paritätische Berufskommission beauftragen

11.5 Besondere Entschädigungen

Für die Tätigkeit auf Baustellen, wo Unterkunfts- und Verpflegungsmöglichkeiten bestehen und bei denen Schichtbetrieb (vgl. Art. 11.4) nicht zu umgehen ist, werden die zusätzlichen Entschädigungen rechtzeitig zwischen Betrieb und Arbeitnehmendem vereinbart.

Art. 12 Versetzungsentschädigungen

12.1 Allgemein

Wird ein Arbeitnehmender auf auswärtige Arbeitsorte versetzt, werden ihm die notwendigen Aufwendungen vergütet (Art. 327a und b OR). Diese Vergütung ist vom Lohn getrennt auszuweisen.

12.2 Entschädigung

12.2.1 Grundsatz

Der Betrieb und der Arbeitnehmende haben sich bezüglich Versetzungsentschädigung einzelvertraglich zu verständigen. Fehlt eine solche Vereinbarung, gelten folgende Bestimmungen:

12.2.2 Mittagessen

Der Betrieb sorgt nach Möglichkeit für ausreichende Verpflegung anstelle einer Barentschädigung. Fehlt die entsprechende betriebliche Verpflegungsmöglichkeit oder kann der Arbeitnehmende in der Mittagspause nicht nach Hause zurückkehren, ist ihm eine Mittagessenentschädigung von mindestens CHF 12.– auszurichten. Die Vertragsparteien der lokalen GAV können einen höheren Ansatz vereinbaren. Sie können zusätzliche Bestimmungen erlassen, die unter anderem die Einzelheiten der Anspruchsberechtigung regeln.

12.2.3 Kilometerentschädigung

Benutzen Arbeitnehmende auf ausdrückliche Anordnung des Betriebes ihren Privatwagen, haben sie Anspruch auf eine Entschädigung von mindestens CHF 0.60 je Kilometer Dienstfahrt.

12.3 Reisezeit

Beträgt die Reisezeit pro Tag insgesamt weniger als 30 Minuten, so wird sie grundsätzlich nicht entschädigt⁶. In Anwendung von Art. 8.3 dieses Gesamtarbeitsvertrages kann eine besondere Regelung getroffen werden.

12.4 Bahnkosten

Ist eine tägliche Heimkehr des Arbeitnehmenden nicht möglich oder nicht sinnvoll, so werden Kost, Logis sowie pro Wochenende eine Hin- und Rückfahrt (von der Baustelle zum schweizerischen Wohnort) in der Höhe der Bahnkosten zweiter Klasse vergütet.

12.5 Pauschale

Anstelle der individuellen Entschädigungen kann schriftlich eine Pauschale vereinbart werden. Die Vorschriften der Steuerbehörden im Zusammenhang mit dem Neuen Lohnausweis (NLA) sind zu beachten.

Art. 13 Benützung des eigenen Fahrzeuges und Chauffeurdienste

13.1 Allgemeines

Der Arbeitnehmende kann sein eigenes Fahrzeug für Chauffeurdienste und andere

⁶ Als Reisezeit gilt die Hin- und Rückfahrt ab und zur Sammelstelle; sie zählt nicht zur Jahresarbeitszeit.

dienstliche Fahrten nur im schriftlichen Einvernehmen mit dem Betrieb verwenden.

13.2 Kostenersatz

Erbringt der Arbeitnehmende mit seinem eigenen Fahrzeug während oder ausserhalb der normalen Arbeitszeit angeordnete Chauffeurdienste, sind ihm sämtliche damit verursachten Auslagen für das Fahrzeug, einschliesslich Entschädigung für Kaskorisiko, zu vergüten. Die Vorschriften der Steuerbehörden im Zusammenhang mit dem Neuen Lohnausweis (NLA) sind zu beachten.

13.3 Chauffeurdienste

Angeordnete Chauffeurdienste ausserhalb der normalen Arbeitszeit sind lohnpflichtig und werden zum Grundlohn ohne Zuschläge vergütet. Betrieb und Arbeitnehmender können eine andere Regelung vereinbaren, wobei die Abgeltung gesamthaft angemessen sein muss. Bisherige Regelungen bleiben bestehen, sofern sie die in diesem Artikel festgehaltenen Bestimmungen erfüllen. Die Vorschriften der Steuerbehörden im Zusammenhang mit dem Neuen Lohnausweis (NLA) sind zu beachten.

Art. 14 Lohnfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung (Art. 324a, 324b OR)

14.1 Volle Gehaltszahlung

14.1.1 Leistungsdauer

Ist ein Arbeitnehmender durch Krankheit oder durch einen von der SUVA anerkannten Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, hat er längstens während der nachstehenden Skala Anspruch auf 100 % des zuletzt bezahlten Lohnes, wobei die im Falle von Prämienbefreiung nicht mehr abgezogenen Pensionskassenbeiträge des Arbeitnehmers mit dem Lohn ausbezahlt werden:

- | | |
|--|-----------|
| a. 1. Dienstjahr nach Beschäftigungsdauer von mind. 3 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. |

14.1.2 Anrechnung Taggeldleistungen

Werden im Zusammenhang mit einem durch die SUVA gedeckten Unfall oder einer Krankheit Taggeldleistungen fällig, sind diese bei der Lohnfortzahlung während der Leistungsdauer anzurechnen.

14.1.3 Verhältnis zu Dienstjahr und Fall

Das volle Gehalt wird während der Leistungsdauer gemäss Art. 14.1.1 (oben) je Dienstjahr und je Fall nur ein Mal bezahlt.

14.1.4 Weitergehende Leistungen

Dauert die Krankheit oder der Unfall länger als die Leistungsdauer, reduziert sich der Anspruch auf 80 % des zuletzt bezahlten Gehaltes.

14.2 Krankentaggeld-Versicherung

14.2.1 Lohnfortzahlung durch Kollektivversicherung

Der Betrieb ist verpflichtet, die diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmenden kollektiv für ein (soziales) Krankentaggeld von 80 % des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden zuletzt bezahlten Lohnes zu versichern.

14.2.2 Prämien

Die Prämien für die Kollektivtaggeld-Versicherung werden von Betrieb und Arbeitnehmenden je zur Hälfte getragen. Schliesst der Betrieb eine Kollektivtaggeld-Versicherung mit einem Leistungsaufschub von höchstens 30 Tagen je Krankheitsfall ab, so hat er auch während der Aufschubszeit 80 % des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten. In diesem Fall hat der Arbeitnehmende 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 Tarifstrukturen (Tariftabelle) des Versicherers auszuweisen.

14.2.3 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 während 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen⁷;
- 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 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 Kollektivversicherung innert 90 Tagen in die Einzelversicherung überzutreten, wobei die Prämie der Einzelversicherung aufgrund des Alters bei Eintritt in die Kollektivversicherung berücksichtigt wird. Ist eine Kollektivversicherung mit aufgeschobenem Krankentaggeld abgeschlossen worden, sind die Versicherungsbedingungen so zu gestalten, dass ein aus der Kollektivversicherung ausscheidender Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt wird, als im Fall einer Kollektivversicherung ohne Aufschub, das heisst, die Wartefrist darf höchstens ein Tag betragen;
- i. Versicherung für die Kosten von Krankenpflege, Arzt und Arzneimittel zu Lasten des Arbeitnehmers;
- k. Managed-Care-Modelle sind zulässig, soweit die Leistungen gemäss diesem Artikel eingehalten werden.

14.3 Unfallversicherung

Der Betrieb versichert den Arbeitnehmenden 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 (BU) und die Nichtberufsunfallversicherung (NBU) trägt der Betrieb. Für von der Versicherung nicht gedeckte Unfallrisiken hat sich der Arbeitnehmende auf eigene Kosten zu versichern.

⁷Die Versicherungslösung nach KVG wird im Hinblick auf das rev. IVG überprüft.

14.4 Arztzeugnis

Bei Krankheit oder Unfall von mehr als dreitägiger Dauer bringt der Arbeitnehmer ein ärztliches Zeugnis bei. Mehren sich die Kurzabsenzen infolge Krankheit, kann der Betrieb für jeden Krankheitsfall die Beibringung eines Arztzeugnisses verlangen.

14.5 Vollständige Abgeltung der Lohnfortzahlungspflicht

Mit den Taggeldleistungen der Krankentaggeld-Versicherung im Fall einer Krankheit bzw. der SUVA im Fall eines Unfalles ist die Lohnfortzahlungspflicht des Betriebs nach Art. 324a und Art. 324b OR vollumfänglich abgegolten vorbehaltlich Art. 14.1 dieses Baukadervertrages.

Art. 15 Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst**15.1 Höhe des Entschädigungsanspruches**

Der Arbeitnehmende 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 den ersten vier Wochen generell 100 % sowie ab der 5. bis zur 21. Woche 50 % für Ledige und 80 % für Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflichten.

15.2 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.

15.3 Lohnausfallberechnung

Der Berechnung der Lohnausfälle werden der Lohn sowie diejenige Anzahl Arbeitsstunden zugrunde gelegt, die bei der gesetzlichen Erwerbsersatzordnung zur Anwendung gelangen.

15.4 Koordination mit Leistungen der EO

Sofern die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Entschädigungen des Betriebs nach Art. 15.1 dieses Artikels übersteigen, fällt der darüber hinausgehende Betrag dem Arbeitnehmenden zu.

Art. 16 Ferien**16.1 Genereller Anspruch**

Dem Arbeitnehmenden steht folgender Ferienanspruch zu:

Alter	Anspruch
ab vollendetem 20. Altersjahr bis zum vollendeten 50. Altersjahr	5 Wochen = 25 Arbeitstage (10.6 % des Lohnes entsprechend)
bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab zurückgelegtem 50. Altersjahr	6 Wochen = 30 Arbeitstage (13.0% des Lohnes entsprechend)

16.2 Gesetzliche Feiertage und / oder Krankheits- und Unfalltage

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 Arbeitnehmende normalerweise gearbeitet hätte.

16.3 Festlegung des Zeitpunktes

Der Zeitpunkt des Ferienbezuges ist frühzeitig zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden zu vereinbaren. Die betrieblichen Bedürfnisse sowie die gerechtfertigten Wünsche des Arbeitnehmenden sind angemessen zu berücksichtigen.

16.4 Betriebsferien

Allfällige Betriebsferien legt der Betrieb nach Absprache mit den Arbeitnehmenden bzw. mit einer allfälligen Arbeitnehmervertretung rechtzeitig fest.

16.5 Gesetzliche Bestimmungen

Im Weiteren gelten die Bestimmungen gemäss Art. 329a ff. OR.

Art. 17 Lohnfortzahlung im Todesfall**17.1 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.

17.2 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.

17.3 Ausschluss der Anrechnung

Eine Anrechnung von Leistungen der obligatorischen Personalvorsorge ist ausgeschlossen.

Art. 18 Berufliche Weiterbildung**18.1 Grundsatz**

Der Arbeitnehmende hat pro Jahr einen Anspruch auf bis zu 5 bezahlte Arbeitstage für die berufliche und/oder führungsbezogene Aus- und Weiterbildung. Art, Dauer und Finanzierung der beruflichen Weiterbildung ist Teil des jährlichen Qualifikationsgesprächs.

18.2 Finanzierung und Zeitpunkt

Die vom Betrieb finanzierte Aus- und Weiterbildung muss im Zusammenhang mit der Branche stehen; andere Aus- und Weiterbildungen sind besonders zu vereinbaren. Der Zeitpunkt hat den betrieblichen Bedürfnissen Rechnung zu tragen.

Art. 19 Personalvorsorge

19.1 Allgemein

19.1.1 Prämie

Der Betrieb hat den Arbeitnehmenden gegen die Risiken von Alter, Invalidität und Tod gemäss BVG zu versichern. Der Betrieb hat eine Prämie zu bezahlen, die bis zum Alter von 44 Jahren mindestens 6 % des individuellen Lohnes bis zum SUVA-Maximum beträgt. Die Prämie erhöht sich für Arbeitnehmende über 45 Jahren auf 7 % und über 55 Jahre auf 7,5 %. Arbeitnehmende haben mindestens ihren Prämienanteil nach BVG zu entrichten.

19.1.2 gleichwertige Lösung

Der Betrieb und der Arbeitnehmende können im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften eine andere Lösung als in Art. 19.1.1 dieses Baukadervertrages vereinbaren, sofern diese Lösung im Gesamten gleichwertig ist.

19.2 Verwendung Mehrprämien

Die Prämien sind vorerst für die Verwirklichung des Obligatorium der 2. Säule gemäss BVG einzusetzen. Die Verwendung der Mehrprämien wird dem Betrieb überlassen, wobei die Mehrprämien grundsätzlich im Rahmen des Leistungsplans des Betriebes und individuell für die dem Baukadervertrag unterstellten Arbeitnehmer einzusetzen sind.

Art. 20 Vorzeitiger Altersrücktritt

Poliere und Werkmeister unterstehen dem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag für den flexiblen Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe vom 12. November 2002.

Kapitel 3 Schuldrechtliche Bestimmungen

Art. 21 Andere GAV und Allgemeinverbindlicherklärung

21.1 Andere Gesamtarbeitsverträge

21.1.1 Grundsatz

Der Schweizerische Baumeisterverband ist berechtigt, mit den Gewerkschaften Unia und Syna einen eigenen Gesamtarbeitsvertrag (im Sinne eines Parallelvertrags) abzuschliessen, jedoch keine weiteren Verträge im Bereich Poliere und Werkmeister. Die Verhandlungen über Änderungen, Ergänzungen oder die Erneuerung dieses Baukadervertrages werden ausschliesslich zwischen dem Schweizerischen Baumeisterverband und Baukader Schweiz sowie der Schweizerischen Baukader-Organisation geführt. Bei Uneinigkeit gilt Art. 22.3 dieses Vertrages.

21.1.2 Keine lokalen Gesamtarbeitsverträge

Es dürfen keine neuen lokalen Gesamtarbeitsverträge, basierend auf diesem Vertrag, abgeschlossen werden.

21.2 Allgemeinverbindlicherklärung

Die Vertragsparteien des Baukadervertrages setzen sich dafür ein, dass der vorliegende Vertrag und allfällige Zusatzvereinbarungen allgemeinverbindlich erklärt werden.

Art. 22 Verhandlungen während der Vertragsdauer

22.1 Regelmässige Verhandlungen

Die Parteien dieses Baukadervertrages verhandeln im Herbst eines jeden Jahres jeweils über allfällige Anpassung der Löhne oder weitere wirtschaftliche Verbesserungen für Poliere und Werkmeister. Alle zwei Jahre wird über eine allfällige Anpassung der Minimallöhne verhandelt.

22.2 Ausserordentliche Verhandlungen

Ergibt sich aufgrund dringender Gegebenheiten während der Vertragsdauer die Notwendigkeit, den Baukadervertrag in wesentlichen Punkten anzupassen, kann dies auch während der Vertragsdauer, in der Regel auf Beginn des folgenden Jahres, erfolgen. Begehren auf Behandlung derartiger Anliegen sind den übrigen Vertragsparteien schriftlich anzuzeigen. Diese sind verpflichtet, das Anliegen innert nützlicher Frist zu besprechen und sich um eine angemessene Lösung zu bemühen.

22.3 Änderung während der Vertragsdauer

Können sich die Vertragsparteien über eine Anpassung dieses Gesamtarbeitsvertrages gemäss Art. 22 nicht einigen, kann jede Partei eine Sitzung verlangen. Kommt nach zwei solchen Sitzungen innert drei Monaten keine Einigung zustande, kann dieser Vertrag von jeder Partei mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten auf ein Monatsende gekündigt werden.

Anwendung und Durchsetzung des Baukadervertrags

Art. 23 Schweizerische Paritätische Aufsichtskommission Bau (SPB)

23.1. Grundsatz

Die Vertragsparteien des Baukadervertrags 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 Bau (SPB).

23.2 Zusammensetzung

In die SPB werden vom Schweizerischen Baumeisterverband einerseits und von Baukader Schweiz und der Schweizerischen Kader-Organisation je drei Vertreter abgeordnet. Über die Zusammensetzung der Vertretung der Arbeitnehmerorganisationen einigen sich diese unter sich.

23.3 Verfahren

Meinungsverschiedenheiten über die Anwendung dieses Baukadervertrages sind in erster Linie im Betrieb zu erledigen. Kommt zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden keine gütliche Einigung zustande, kann der Streitfall der SPB unterbreitet werden. Meinungsverschiedenheiten von gesamtschweizerischer Bedeutung sind in jedem Fall von der SPB zu behandeln.

23.4 Beschlussfassung

- 1 Die SPB entscheidet abschliessend.
- 2 Soweit es sich um eine Verletzung des Baukadervertrages durch einen Betrieb bzw. einen Arbeitnehmenden handelt, wird gemäss Anhang 2 vorgegangen.
- 3 Die SPB kann den lokalen paritätischen Berufskommissionen des LMV Aufträge erteilen.

23.5 Koordination

Die SPB nimmt im Sinn einer einheitlichen Anwendung und Auslegung des vorliegenden Vertrages sowie des LMV regelmässig Verbindung mit der auf dem

LMV beruhenden Schweizerischen Vollzugskommission (SVK) auf. Es können gemeinsame Sitzungen durchgeführt werden.

Art. 24 Mediationsverfahren

24.1 Verpflichtung

Die Vertragsparteien verpflichten sich vor Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens, ein Mediationsverfahren durchzuführen mit dem Ziel, Differenzen einvernehmlich beizulegen. Über das Verfahren einigen sich die Vertragsparteien einvernehmlich. Sollten sie hierzu ausserstande sein, können sie die SPB anrufen und um Bestimmung eines Mediators ersuchen.

24.2 Ergebnislose Mediation

Verläuft die Mediation ergebnislos, kann der staatliche Gerichtsweg beschritten werden.

Art. 25 Absolute Friedenspflicht

Die Vertragsparteien dieses Baukadervertrags 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.

Art. 26 Finanzierung des Vollzugs

26.1 Grundsatz

Der Schweiz. Baumeisterverband verpflichtet sich, allfällige Verhandlungen über einen Vollzugsfonds und einen allfälligen Bildungsfonds für das Bauhauptgewerbe (anstelle des bisherigen Parifonds-Bau bzw. auch für den Fall der Neuverhandlungen über diesen) mit Dritten nur unter Einbezug von Baukader Schweiz und der Schweizerischen Kaderorganisation als Verhandlungsparteien aufzunehmen. Im Übrigen gelten die nachfolgenden Bestimmungen.

26.2 Beteiligung

Die Vertragsparteien dieses Vertrags sind am Vollzugsfonds sowie an einem allfälligen paritätischen Bildungsfonds für das Bauhauptgewerbe (z. B. Parifonds-Bau) beteiligt. Sie wirken an allfälligen Verhandlungen mit, die wegen eines vertragslosen Zustandes des LMV über die Weiterführung des Parifonds nötig werden.

26.3 Rechtsform

Die von den Vertragsparteien des LMV unter dem Namen "Parifonds Bau" gegründeten Vollzugsfonds und einen allfälligen Bildungsfonds für das Bauhauptgewerbe haben die Rechtsform eines Vereins.

26.4 Zweck des Vollzugsfonds

Der Vollzugsfonds bezweckt die Deckung der Kosten im Vollzug, allfälliger weiterer Verträge sowie des Baukadervertrages und der lokalen GAV, die allfällige Unterstützung von Massnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie die allfällige Erfüllung weiterer Aufgaben vornehmlich sozialen Charakters. Grundsätzlich haben alle diesem Vertrag unterstellten Poliere und Werkmeis-

ter einen Beitrag von 0.45 %* der Suva-pflichtigen Lohnsumme zu leisten; die diesem Vertrag unterstellten Betriebe haben einen Beitrag von 0.05 %* der Suva-pflichtigen Lohnsumme der dem Vollzugsfonds unterstellten Arbeitnehmenden zu leisten.

26.5 Zweck des Bildungsfonds

Soweit und insofern ein paritätischer Bildungsfonds besteht, bezweckt er die Anwerbung und Förderung des Berufsnachwuchses sowie die Förderung der Aus- und Weiterbildung. Soweit und insofern ein paritätischer Bildungsfonds besteht, haben grundsätzlich alle diesem Vertrag unterstellten Betriebe sowie die diesem Vertrag unterstellten Poliere und Werkmeister je einen Beitrag von 0.25 %* der Suva-pflichtigen Lohnsumme, insgesamt also 0.5 %* der Suva-pflichtigen Lohnsumme der dem Bildungsfonds unterstellten Arbeitnehmenden, zu leisten.

26.6 Regelung Einzelheiten

1 Die Einzelheiten, wie Festlegung des Geltungsbereiches, Zweckbestimmung und Vollzug werden in den Vereinsstatuten und Reglementen des Vollzugsfonds und eines allfälligen Bildungsfonds geregelt; Statuten und Reglemente sind integrierende Bestandteile dieses Vertrages.

2 Tritt ein vertragsloser Zustand ein, vereinbaren die Vertragsparteien des Baukadervertrages in Absprache mit weiteren an einem allfällig gemeinsamen Vollzugsfonds und einem allfälligen Bildungsfonds beteiligten Parteien, welche der auf diesem Vertrag beruhenden Sozialinstitutionen weiterzuführen sind.

26.7 Vorbehalt bestehende Einrichtungen

Bereits bestehende kantonale Vereinbarungen über das Bestehen eines paritätischen Sozialfonds bleiben vorbehalten (Nichtparifonds-Gebiete). Die zuständigen kantonalen bzw. lokalen Vertragsparteien haben dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmende, welche diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, in den entsprechenden paritätischen Sozialfonds ebenfalls eingeschlossen werden.

Art. 27 Zusatzvereinbarungen

Soweit die Vertragsparteien dieses Gesamtarbeitsvertrages Zusatzvereinbarungen bzw. Protokollvereinbarungen abschliessen, sind diese integrierender Bestandteil dieses Baukadervertrages.

Art. 28 Mitwirkungsgesetz und Arbeitssicherheit

28.1 Grundsatz

Die Vertragsparteien des Baukadervertrages haben die Umsetzung des Mitwirkungsgesetzes in der Zusatzvereinbarung „Mitwirkung im Bauhauptgewerbe“ vom 20. Dezember 1994 geregelt. Diese Zusatzvereinbarung ist integrierender Bestandteil dieses Vertrages (Anhang 1).

28.2 Zusatzvereinbarung

Die Zusatzvereinbarung „Mitwirkung im Bauhauptgewerbe“ enthält Bestimmungen unter anderem über die Information im Betrieb, Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb, besondere betriebliche Situationen sowie die Arbeitnehmervertretung im Betrieb.

* Die Werte beruhen aus dem bis zum 30.09.2007 gültigen Parifonds Bau-Statuten 06 und können sich künftig ändern.

Art. 29 Übrige Rechtsvorschriften

Soweit sich in diesem Vertrag keine Bestimmungen finden, gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts.

Art. 30 Rechtsdomizil und Gerichtsstand

Die Parteien dieses Vertrages vereinbaren als Gerichtsstand Zürich.

Art. 31 Inkrafttreten, Dauer der Vereinbarung, Vertragsänderungen**31.1 Dauer**

Dieser Vertrag tritt mit Unterzeichnung, rückwirkend auf den 1. Januar 2008, in Kraft und dauert bis zum 31. Dezember 2012. Er löst den Polier-Kadervertrag vom 18. Dezember 2001 ab, der mit Inkrafttreten dieses Vertrags aufgehoben wird.

31.2 Verlängerung

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

Zürich, den 18. September 2007 / 27. März 2008

FÜR DEN SCHWEIZERISCHEN BAUMEISTERVERBAND

Dr. Daniel Lehmann NR Werner Messmer Heinrich Bütikofer

FÜR DEN SCHWEIZERISCHEN BAUKADERVERBAND

Brigitta Bienz Gerhard Fischer Adrian Hässig

FÜR DIE SCHWEIZERISCHE KADER-ORGANISATION

Urs Meier SR Rolf Büttiker Monica Fischer

Anhang

- 1 Zusatzvereinbarung "Mitwirkung im Bauhauptgewerbe"*
- 2 Grundsätze zum Verfahren gemäss Art. 23.4.1 Baukadervertrag*
- 3 Einteilung Lohnzonen*

6 Originalexemplare
(jede Partei 2 Exemplare)

Anhang 1

Zusatzvereinbarung "Mitwirkungen im Bauhauptgewerbe"

vom 18. Dezember 2001 / 18. September 2007

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;
- c. der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge;
- d. des Betriebsüberganges und der Massenentlassung und
- e. 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 Massentlassung (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 anderer 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 entsprechenden 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 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.

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.

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.

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

1 Soweit eine Arbeitnehmersvertretung 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:

- 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 betriebs eigenes 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

- 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.

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

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 Arbeitnehmende 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.

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.

⁶ Art. 333 Abs. 1 OR und Art. 335d OR.

⁷ Art. 333a OR.

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;
- 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 Massentlassung 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 Massentlassung 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

⁸ Art. 333a Abs. 2 OR.

⁹ Art. 335f Abs. 3 und 4 OR.

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.

auf Verlangen sowohl des Betriebes als auch der Arbeitnehmer beigezogen werden.

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 bewahren 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 Regelement 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.

¹³ Art. 5 Mitwirkungsgesetz.

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 tritt in unveränderter Form mit dem Baukadervertrag am 1. Januar 2008 in Kraft. Sie erneuert sich jeweils um ein weiteres Jahr, sofern sie nicht drei Monate vor Ablauf gekündigt wird.

¹⁴ Art. 15 Mitwirkungsgesetz

Zürich, 18. Dezember 2001 / 18. September 2007

SCHWEIZERISCHER BAUMEISTERVERBAND

Dr. Daniel Lehmann NR Werner Messmer Heinrich Bütikofer

BAUKADER SCHWEIZ (Schweizerischer Baukaderverband)

Brigitta Bienz Gerhard Fischer Adrian Hässig

SCHWEIZERISCHE KADER-ORGANISATION

Urs Meier SR Rolf Büttiker Monica Fischer

Anhang 2

Grundsätze zum Verfahren gemäss Art. 23 GAV

Die Parteien dieses Vertrags sind verpflichtet, in Anwendung von Art. 356 ff. OR den vorstehenden Gesamtarbeitsvertrag zu vollziehen. Sie haben zu diesem Zweck eine Schweizerische Paritätische Berufskommission SPB gebildet. Sie, und ein allfälliges von ihr beauftragtes Drittorgan, befolgen dabei folgende **Grundsätze**:

Art. 1 Befugnis

Die Vertragsparteien dieses GAV sind verpflichtet, den lokalen paritätischen Berufskommissionen, die von den Vertragsparteien dieses GAV beauftragt wurden, die erforderlichen Vollmachten zur Vertretung des gemeinsamen Anspruchs gemäss Art. 357b OR zu erteilen.

Art. 2 Aufgaben

Die SPB hat die Aufgabe auftrags und namens der GAV-Vertragsparteien die arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieses GAV inklusive deren Anhänge und Zusatzvereinbarungen durchzusetzen.

Art. 3 Verfahren

3.1 Die SPB führt ihre Verfahren nach rechtsstaatlichen Grundsätzen durch.

3.2 Die SPB:

- a) beschliesst, eine Firma bezüglich Einhaltung des GAV zu kontrollieren bzw. kontrollieren zu lassen;
- b) führt mit bevollmächtigten Mitgliedern der Kommission in der Regel unter schriftlicher Voranzeige eine Kontrolle bezüglich Einhaltung dieses GAV durch und kontrolliert die Baustellen;
- c) erstellt über ihre Inspektionstätigkeit einen Kontrollbericht, welcher der betroffenen Firma zur Stellungnahme innert einer angemessenen Frist, in der Regel zwei Wochen, zugestellt wird;
- d) sie kann die Aufgaben gemäss lit. b und c auch durch einen spezialisierten Dritten vornehmen lassen;
- e) fasst nach Abschluss der Untersuchung einen schriftlichen Beschluss, der den eigentlichen Beschluss, eine kurze Begründung sowie eine Rechtsmittelbelehrung zu enthalten hat. Im Beschluss ist festzuhalten:
 1. ob das Verfahren ohne Folgen eingestellt wird oder
 2. ob neben der Feststellung der Verletzung dieses GAV bzw. eines noch bestehenden lokalen GAV eine Verwarnung oder eine Sanktion ausgesprochen wird,
 3. ob eine allfällig Mitteilung an die Behörden erfolgt und
 4. die Tragung (Verlegung) der Kontroll- und Verfahrenskosten.

Art. 4 Sanktionen

4.1 Stellt die SPB fest, dass gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen verletzt wurden, so hat sie die fehlbaren Parteien aufzufordern, ihren Verpflichtungen unverzüglich nachzukommen.

4.2 Die SPB ist berechtigt:

- a) eine Verwarnung auszusprechen;

- b) eine Konventionalstrafe bis zu CHF 50'000.– zu verhängen; in Fällen vorenthaltener geldwerter Ansprüche darf die Konventionalstrafe bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen;
- c) die Neben- und Verfahrenskosten der fehlbaren Partei aufzuerlegen.

4.3 Die Kontroll- und Verfahrenskosten sind denjenigen Arbeitgebern und/oder Arbeitnehmern aufzuerlegen, welche Bestimmungen des GAV verletzt haben oder die, sofern keine Zuwiderhandlung gegen den GAV festgestellt worden ist, Anlass zur Kontrolle und/oder zum Verfahren gegeben haben.

4.4 Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass der fehlbare Arbeitgeber und die fehlbaren Arbeitnehmenden von künftigen Verletzungen des GAV abgehalten werden. Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich in Würdigung der gesamten Umstände kumulativ nach folgenden Kriterien, wie:

- a) Höhe der vom Arbeitgeber seinen Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
- b) Verletzung der nichtgeldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
- c) einmalige oder mehrmalige Verletzung (inkl. Rückfall) sowie Schwere der Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
- d) Größe des Betriebes;
- e) Umstand, ob die fehlbaren Arbeitnehmenden oder der fehlbare Arbeitgeber, der in Verzug gesetzt wurde, seinen Verpflichtungen bereits ganz oder teilweise nachgekommen ist;
- f) Umstand, ob die Arbeitnehmenden ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machen bzw. ob damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen.

4.5 Eine verhängte Konventionalstrafe ist innert 30 Tagen der SPB. Die SPB verwendet den Betrag für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV.

Anhang 3

Einteilung Lohnzonen

Basislöhne vom 1. Januar 2008

In Anwendung von Art.10 Abs. 2 Baukadervertrag 2008 wird nachstehend die geografische Einteilung der Basislöhne festgelegt:

Monatslohn		Poliere und Werkmeister
ROT	6'200	Regio Basel.
BLAU	5'960	Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern – ausgenommen die Amtsbezirke; Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Freiburg, Genf, Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, mit Gemeinde Maloja), Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen Thurgau, Uri, Waadt, Wallis, Zug, Zürich.
GRÜN	5'720	Bern – die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Glarus, Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.

Zur Ermittlung des Lohnes für einen Polier im Stundenlohn ist der entsprechende Ansatz des Monatslohnes mit dem Divisor 176 ($2212 / 12 = 176$) zu teilen.
