



Schweizerisches Bauhauptgewerbe

Poliervertrag

vom 15. Mai 2003

Gesamtarbeitsvertrag für Poliere und Werkmeister

(«Poliervertrag»)

vom 15. Mai 2003

*Schweizerischer Baumeisterverband
Gewerkschaft Bau und Industrie (GBI)
Syna, die Gewerkschaft*

*Der Schweizerische Baumeisterverband (SBV), Weinbergstrasse 49,
8035 Zürich, einerseits*

sowie

GBI, Gewerkschaft Bau & Industrie, Strassburgstrasse 11, 8021 Zürich

und

SYNA, die Gewerkschaft, Josefstrasse 59, 8031 Zürich

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 Poliervertrages 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,*
- die Interessen der Berufsorganisationen zu fördern und der Stellung, welche die Kader im Baubetrieb einnehmen, Rechnung zu tragen,*

schliessen folgenden Gesamtarbeitsvertrag ab:

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 und Allgemeinverbindlicherklärung	7
Art. 5:	Verhandlung während der Vertragsdauer	7
Art. 6:	Anwendung und Durchsetzung des Polilvertrages	8
Art. 7:	Vollzugsfonds, Bildungsfonds, Lösung für ältere Arbeitnehmer	10
Art. 8:	Zusatzvereinbarungen	11
Art. 9:	Mitwirkung	11

Zweiter Teil Materielle Bestimmungen

Art. 10:	Form des Arbeitsvertrages	12
Art. 11:	Probezeit	12
Art. 12:	Kündigung des definitiven Arbeitsverhältnisses	12
Art. 13:	Betriebsschliessungen und Entlassungen	14
Art. 14:	Grundsätze zur Arbeitszeit	14
Art. 15:	Jährliche und wöchentliche Arbeitszeit	15
Art. 16:	Kurzabsenzen	17
Art. 17:	Lohn und Entschädigungen	18
Art. 18:	Überstunden-, Nacht-, Sonntags- und Schichtarbeit ...	18
Art. 19:	Versatzungsentschädigungen	19
Art. 20:	Benützung des eigenen Fahrzeuges und Chauffeurdienste	20
Art. 21:	Lohnfortzahlung bei Krankheit, Mutterschaft und Unfall	21
Art. 22:	Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst	23
Art. 23:	Ferien	24
Art. 24 :	Lohnfortzahlung im Todesfall	26
Art. 25:	Abgangsentschädigung	26
Art. 26:	Personalvorsorge (BVG)	26
Art. 27:	Berufliche Weiterbildung	27

Dritter Teil Schlussbestimmungen

Art. 28:	Gerichtsstand	28
Art. 29:	Geltung des OR	28
Art. 30:	Inkrafttreten, Dauer der Vereinbarung, Vertragsänderung	28

Anhänge

1	Betrieblicher Geltungsbereich vom 15. Mai 2003	30
2	Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» vom 15. Mai 2003	33

ERSTER TEIL: Allgemeine Bestimmungen

(Schuldrechtliche Bestimmungen)

Kapitel 1 Geltungsbereich

Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich

1.1 Allgemeine Bestimmung

Der Poliervertrag gilt für das ganze Gebiet der schweizerischen Eidgenossenschaft unter Vorbehalt von Abs. 2 dieses Artikels.

1.2 Ausnahme

Ausgenommen sind der Kanton Genf sowie die Zimmereibetriebe der Kantone Freiburg, Waadt, Wallis, Neuenburg, Jura und des Berner Jura. Diese Gebiete werden in den Geltungsbereich mittels Bestätigung aufgenommen, sofern den Parteien dieses Vertrags entsprechende Gesuche gestellt werden.

Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich

2.1 Allgemeine Umschreibung

Der Poliervertrag gilt für alle inländischen und ausländischen in der Schweiz tätigen Betriebe bzw. Betriebsteile (inkl. Immobilienfirmen mit entsprechenden Abteilungen), Subunternehmer und selbständigen Akkordanten, die Poliere und Werkmeister beschäftigen, welche im Hoch-, Tief-, Untertag- und Strassenbau (einschliesslich Belagseinbau), im Zimmereigewerbe und in der Pflästerei gewerblich tätig sind. Anhang 1 umschreibt den betrieblichen Geltungsbereich näher.

2.2 Besondere Umschreibungen

Zum betrieblichen Geltungsbereich gehören:

- a) das Marmor- und Granitgewerbe sowie das Steinhauergewerbe;
- b) die Abteilungen in Gärtnereien sowie die Gartenbaufirmen, soweit mehrheitlich Bauarbeiten, wie Planierungen oder Maurerarbeiten ausgeführt werden;
- c) Betriebe, welche Steinhauerarbeiten, Asphaltierungen und Abdichtungsarbeiten und Isolationen ausführen oder Unterlagsböden erstellen;
- d) die Betriebe bzw. Betriebsteile der Sand- und Kiesgewinnung;
- e) Gerüst- und Fassadenbau;
- f) Transport von und zu Baustellen sowie Herstellung und Transport von lagerfähigen Baustoffen mit eigenen Mitarbeitern oder Chauffeuren, sofern sie nicht einem anderem GAV unterstehen.

2.3 Bei Unklarheiten

Ist die Unterstellung unter den Poliervertrag unklar, gelten folgende Regeln:

- a) soweit der Poliervertrag mit einem nicht allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag in Konkurrenz steht, ist der Poliervertrag anzuwenden;
- b) soweit der Poliervertrag 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 Abs. 2 des Poliervertrags eigene Gesamtarbeitsverträge bestehen, können die Vertragsparteien dieses Vertrages mit den entsprechenden Vertragsparteien der anderen Gesamtarbeitsverträge Abgrenzungsvereinbarungen abschliessen.

2.4 Personal von Verleihfirmen und Subunternehmer

Soweit eine dem Poliervertrag unterstellte Firma (Erstfirma) dem Poliervertrag unterstelltes Personal einer Drittfirma (Verleihfirma) beschäftigt, kommen die arbeitsvertraglichen Bedingungen gemäss diesem Vertrag vollumfänglich zur Anwendung. Dies 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 werden.

2.5 Separatverhandlungen

Zimmereibetriebe unterstehen grundsätzlich dem Vertrag. Für die Lohnfestlegung, die Arbeitszeitregelungen und den Vollzug gelten aber Zusatzvereinbarungen aufgrund separater Verhandlungen.

Art. 3 Personeller Geltungsbereich

3.1 Umschreibung Funktionen

Der Poliervertrag gilt für die in den Betrieben nach Art. 2 dieses Gesamtarbeitsvertrages beschäftigten Poliere und Werkmeister, soweit sie nicht Mitglied der Direktion sind bzw. nicht die Funktion eines Arbeitgebers ausüben.

3.2 Begriff Polier und Werkmeister

Als Poliere und Werkmeister gelten Arbeitnehmer welche eine Berufsprüfung erfolgreich abgeschlossen haben oder vom Arbeitgeber aufgrund ihrer Fähigkeiten und Leistungen ausdrücklich als solche ernannt sind.

Kapitel 2 Weitere Bestimmungen

Art. 4 Anschlussverträge und Allgemeinverbindlicherklärung

4.1 Betriebliche Anschlussverträge

Der Schweizerische Baumeisterverband, die Gewerkschaften GBI und Syna setzen sich dafür ein, dass dieser Poliervertrag auch von nichtorganisierten oder auswärtigen (inkl. ausländischen) Firmen im jeweiligen Vertragsgebiet arbeitenden Unternehmungen unterzeichnet und eingehalten wird. Diese Anschlussverträge haben dem vorliegenden Vertrag zu entsprechen.

4.2 Andere Gesamtarbeitsverträge

- a) *Grundsatz:* Es ist den Vertragsparteien dieses Gesamtarbeitsvertrages und ihren Sektionen ausdrücklich untersagt, mit irgend einer anderen Organisation gleiche (Ausnahme Polier-Kadervertrag) oder anderslautende Gesamtarbeitsverträge nach Art. 2 dieses Poliervertrages abzuschliessen. Der Schweizerische Baumeisterverband verpflichtet sich an einem parallelen Polier-Kadervertrag, abgeschlossen mit Baukader Schweiz und den Schweizerischen Kaderorganisationen, ohne Einwilligung der Vertragsparteien des vorliegenden Poliervertrags keine Änderungen zu vereinbaren.
- b) *Keine lokalen Gesamtarbeitsverträge:* Bestehende lokale Gesamtarbeitsverträge werden nicht mehr erneuert. Findet sich in einem allfälligen lokalen Gesamtarbeitsvertrag für das LMV-Personal eine günstigere Regelung, ist diese auch auf Personen anwendbar, die dem Poliervertrag unterstehen, sofern nicht Spezialregelungen für Poliere und Werkmeister bestehen.

Art. 5 Verhandlungen während der Vertragsdauer

5.1 Anpassung des Poliervertrages

Machen es dringende Gegebenheiten während der Vertragsdauer nötig, wesentliche Punkte des Poliervertrages anzupassen, kann dies auch während der Vertragsdauer, in der Regel auf Beginn des folgenden Jahres, erfolgen. Begehren sind der Gegenpartei schriftlich anzuzeigen. Die Vertragsparteien sind verpflichtet, das Anliegen innert nützlicher Frist zu besprechen und sich um eine angemessene Lösung zu bemühen.

5.2 Lohnverhandlungen

Die Vertragsparteien verhandeln im Herbst über allfällige Anpassung der Löhne oder weitere wirtschaftliche Verbesserungen für Poliere und Werkmeister.

Art. 6 Anwendung und Durchsetzung des Poliervertrages

6.1 Schweizerische Paritätische Polier-Aufsichtskommission (SPPA)

- a) *Grundsatz:* Die Vertragsparteien des Poliervertrages verpflichten sich für sich, ihre Sektionen und Mitglieder, die Bestimmungen dieses Vertrages einzuhalten. Sie bestellen für die ganze Dauer dieses Vertrages eine Schweizerische Paritätische Polier-Aufsichtskommission (SPPA).
- b) *Zusammensetzung:* In die SPPA werden vom Schweizerischen Baumeisterverband einerseits und den Gewerkschaften andererseits je vier Vertreter abgeordnet. Über die Zusammensetzung der Vertretung der Arbeitnehmer einigen sich die GBI und die Syna.
- c) *Beschlussfassung:* Die SPPA entscheidet abschliessend. Bei der Behandlung von Streitfällen, die lediglich eine der Arbeitnehmerorganisationen berühren, setzt sich die SPPA aus den Vertretern der Arbeitgeber, zwei Vertretern der direkt interessierten Arbeitnehmerorganisation und je einem Vertreter der andern Arbeitnehmerorganisationen zusammen.
- d) *Koordination:* Die SPPA nimmt für eine koordinierte Anwendung des vorliegenden Vertrages mit dem Polier-Kadervertrag und dem Landesmantelvertrag für das Schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV) regelmässig Verbindung mit der SPA der Polier-Kaderorganisationen und der zuständigen Schweizerischen Paritätischen Berufskommission (SPK) auf. Es können gemeinsame Sitzungen durchgeführt werden.

6.2 Absolute Friedenspflicht

Die Vertragsparteien dieses Poliervertrages verpflichten sich für sich, ihre Sektionen und ihre Mitglieder, während der Dauer des Vertrages den unbeschränkten (absoluten) Arbeitsfrieden im Sinne von Art. 357a Abs. 2 OR zu wahren. Jede arbeitsstörende Beeinflussung, wie Streik, Streikdrohung, Aufforderung zu Streiks und jeder passive Widerstand sowie jede Massregelung, wie Aufnahme auf einer schwarzen Liste, oder weitere Kampfmassnahmen, wie Sperre oder Aussperrung, sind untersagt. Die genauen Tatbestände werden in einer Protokollvereinbarung geregelt.

6.3 Verfahren

Meinungsverschiedenheiten über die Anwendung dieses Poliervertrages sind in erster Linie im Betrieb zu erledigen. Kommt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden keine gütliche Einigung zustande, kann der Streitfall der SPPA unterbreitet werden. In den anderen Fällen kann direkt der Klageweg vor Zivilgericht beschritten werden. Meinungsverschiedenheiten von gesamtschweizerischer Bedeutung sind in jedem Fall von der SPPA zu behandeln.

6.4 Schweizerisches Schiedsgericht

- a) *Grundsatz und Zusammensetzung*: Die Vertragsparteien bestellen zum Zweck der Anwendung und Durchsetzung des Poliervertrages ein gemeinsames Schweizerisches Schiedsgericht. Das Schiedsgericht setzt sich zusammen aus einem Berufsrichter als Obmann und je zwei sachverständigen Schiedsrichtern.
- b) *Bestellung des Obmanns*: Der Obmann des Schiedsgerichts wird von den Vertragsparteien des Poliervertrages gemeinsam 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 eingebrachten Vorschläge bei seiner Entscheid mitberücksichtigt.
- c) *Bestellung der Schiedsrichter*: Die sachverständigen Schiedsrichter werden von den Vertragsparteien dieses Vertrages für jedes Schiedsgerichtsverfahren neu bestellt. Deren Bezeichnung hat innert 30 Tagen nach Anrufung des Schiedsgerichts zu erfolgen. Die Arbeitnehmerorganisationen haben sich über die Bezeichnung ihrer Schiedsrichter untereinander zu verständigen, wobei grundsätzlich jede Arbeitnehmerorganisation mit einem Schiedsrichter vertreten sein soll.
- 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.

6.5 Verfahren vor dem Schweizerischen Schiedsgericht

- a) *Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten* zwischen den Vertragsparteien des Poliervertrages über Anwendung und Interpretation des Poliervertrages oder einer integrierten Vereinbarung, können der SPPA unterbreitet werden. Es ist ein schriftlicher Antrag mit Begründung einzureichen. Die SPPA hat 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 Partei den Vermittlungsvorschlag der SPPA ab, so kann der Streitfall innert 30 Tagen mit schriftlichem und begründetem Antrag an das Schweizerische Schiedsgericht nach Art. 6 Abs. 4 dieses Vertrages weitergezogen werden. Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig, vorbehältlich der Nichtigkeitsbeschwerde.
- c) *Keine Anwendung des Schiedsverfahrens*: Das Schiedsgerichtsverfahren findet keine Anwendung für Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden bzw. gegen einen Beschluss der zuständigen paritätischen Berufskommission.

d) *Klagen wegen Verletzung der Friedenspflicht*: Klagen wegen Verletzung der Friedenspflicht durch eine Vertragspartei sind in Abweichung von Art. 6.5 Bst. a und b dieses Vertrages direkt dem Schweizerischen Schiedsgericht zu unterbreiten. Das Schiedsgericht ordnet alle ihm notwendig erscheinenden Massnahmen und Anordnungen nach freiem Ermessen an.

6.6 Sanktionen

- a) *Sanktionshöhe*: Bei einer Vertragsverletzung spricht das Schweizerische Schiedsgericht gegen die fehlbare Partei eine Konventionalstrafe aus, deren Höhe der Bedeutung der Verletzungen 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 auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen nach Rechtskraft des Urteils zu zahlen.

6.7 Information

Während der ganzen Dauer der Verfahren vor der SPPA 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 Vollzugsfonds, Bildungsfonds, Lösung für ältere Arbeitnehmer

7.1 Beteiligung am Vollzugsfond und Bildungsfonds

Die Parteien dieses Vertrages sind am Parifonds-Bau (Vollzugs- und Bildungsfonds) gemäss LMV beteiligt. Sie wirken an allfälligen Verhandlungen mit, die wegen eines vertragslosen Zustandes des LMV über die Weiterführung des Parifonds nötig werden.

7.2 Rechtsform

Vollzugs- und Bildungsfonds haben die Rechtsform eines Vereins.

7.3 Zweck des Vollzugsfonds und Beiträge

Der Vollzugsfonds bezweckt die Deckung der Kosten im Vollzug unter anderem des Poliervertrages, die Unterstützung von Massnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie die Erfüllung weiterer Aufgaben vornehmlich sozialen Charakters. Die diesem Vertrag unterstellten Poliere und Werkmeister haben einen Beitrag von 0,45 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme zu leisten; die diesem Vertrag unterstellten Betriebe haben einen Beitrag

von 0,05 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme der dem Vollzugsfonds unterstellten Arbeitnehmenden zu leisten.

7.4 Zweck des Bildungsfonds und Beiträge

Der Bildungsfonds bezweckt die Anwerbung und Förderung des Berufsnachwuchses sowie die Förderung der Aus- und Weiterbildung. Die diesem Vertrag unterstellten Poliere und Werkmeister haben einen Beitrag von 0,25 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme zu leisten; die diesem Vertrag unterstellten Betriebe haben einen Beitrag von 0,25 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme der dem Bildungsfonds unterstellten Arbeitnehmenden zu leisten.

7.5 Regelung von Einzelheiten

Einzelheiten werden in den Vereinsstatuten und Reglementen des Vollzugsfonds und des Bildungsfonds geregelt; diese Regelungen sind integrierender Bestandteil dieses Vertrages. Tritt ein vertragsloser Zustand ein, vereinbaren die Parteien dieses Vertrages in Absprache mit den LMV-Parteien, wie die Sozialinstitutionen weiterzuführen sind.

7.6 Nichtparifondsgebiete

Bestehende kantonale Vereinbarungen über das Bestehen eines paritätischen Sozialfonds bleiben vorbehalten (Nichtparifondsgebiete). Die zuständigen kantonalen bzw. lokalen Vertragsparteien haben dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer, welche diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, in den entsprechenden paritätischen Sozialfonds ebenfalls eingeschlossen werden.

7.7 Lösung für ältere Arbeitnehmer

Für den flexiblen Altersrücktritt gilt der Gesamtarbeitsvertrag für den flexiblen Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe (GAV FAR).

Art. 8 Zusatzvereinbarungen

Zusatzvereinbarungen bzw. Protokollvereinbarungen, welche die Vertragsparteien abschliessen, bilden einen integrierenden Bestandteil dieses Poliervertrages.

Art. 9 Mitwirkung

Die Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» vom 15. Mai 2003 (Anhang 2) bildet einen integrierenden Bestandteil des Poliervertrages.

ZWEITER TEIL: Materielle Bestimmungen

(Arbeitsvertragliche Bestimmungen)

Art. 10 Form des Arbeitsvertrages

10.1 Schriftlichkeit

Der Arbeitgeber schliesst mit dem Arbeitnehmenden einen schriftlichen Arbeitsvertrag ab. Die Vertragsparteien dieses Poliervertrages stellen zu diesem Zweck einen Mustervertrag auf, den sie für den Abschluss des individuellen Arbeitsvertrages gemeinsam empfehlen. Bei Fehlen eines schriftlichen Einzelarbeitsvertrages gelten die Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages.

10.2 Abweichende Regelungen

In einem Einzelarbeitsvertrag können Regelungen getroffen werden, die materiell von diesem Gesamtarbeitsvertrag abweichen, doch dürfen diese im Gesamten nicht schlechter sein als die Regelung dieses Gesamtarbeitsvertrages.

Art. 11 Probezeit

11.1 Dauer der Probezeit

Die Probezeit beträgt zwei Monate. Sie kann schriftlich um höchstens einen Monat verkürzt oder verlängert werden.

11.2 Auflösung während der Probezeit

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf das Ende der Arbeitswoche gekündigt werden, sofern nicht eine längere Kündigungsfrist vereinbart wurde.

Art. 12 Kündigung des definitiven Arbeitsverhältnisses

12.1 Kündigungsfristen

Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis unter Vorbehalt von Art. 12 Abs. 2 gegenseitig unter Einhaltung der folgenden Fristen jeweils auf das Ende eines Monats gekündigt werden:

- | | |
|--------------------------|----------|
| a) im 1. Dienstjahr: | 1 Monat |
| b) ab dem 2. Dienstjahr: | 3 Monate |

12.2 Abänderung der Kündigungsfristen

Durch schriftliche Abrede dürfen die Kündigungsfristen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen abgeändert, insbesondere verlängert werden.

12.3 Empfang und Begründung der Kündigung

Die Kündigung muss spätestens am letzten Arbeitstag des Kündigungsmonats im Besitz der Gegenpartei sein. Die kündigende Partei muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt (Art. 335 Abs. 2 OR).

12.4 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.

12.5 Kündigungsschutz

- a) *Grundsatz:* Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit durch den Arbeitgeber ist unter Vorbehalt von Art. 12 Abs. 5 Bst. b, c und d solange ausgeschlossen, als die Krankentaggeld-Versicherung oder die obligatorische Unfallversicherung für den Arbeitnehmer Taggeldleistungen erbringt.
- b) *Kündigung während Taggeldleistungen:* Spricht die Krankentaggeldversicherung vor Ablauf der 720 Tage ein Übergangstaggeld aus, weil der Arbeitnehmer für eine andere Tätigkeit arbeitsfähig erklärt wird, darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis – ab Datum der Kenntnisnahme des rechtskräftigen Entscheides der Krankentaggeldversicherung betreffend Übergangstaggeld – unter Berücksichtigung der ordentlichen Kündigungsfrist, frühestens aber auf den von der Versicherung angekündigten Zeitpunkt der Einstellung der Taggelder, auflösen. Der Arbeitnehmer nimmt zur Kenntnis, dass er sich während der Übergangsfrist um eine andere Stelle bemühen muss.
- c) *Taggeldleistungen und Invalidenrente:* Erhält der Arbeitnehmer neben Taggeldleistungen der Krankentaggeldversicherung eine Rente der Invalidenversicherung, darf ihm ab Datum der Anspruchsberechtigung respektive ab Datum der Kenntnisnahme der Verfügung auf eine IV-Rente auf den Zeitpunkt des Beginns der Anspruchsberechtigung für die IV-Rente unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.
- d) *Krankheit nach Kündigung:* Erkrankt der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist gemäss Art. 336c Abs. 2 OR unterbrochen, und zwar:
 - im ersten Dienstjahr während längstens 30 Tagen,
 - im zweiten bis und mit fünften Dienstjahr während längstens 90 Tagen und
 - ab dem sechsten Dienstjahr während längstens 180 Tagen.

- Fällt der Endtermin (in der Regel ein Monatsende) nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich dieser bis zum nächstfolgenden Endtermin (in der Regel Monatsende).
- e) *Unfall nach Kündigung*: Verunfallt der Arbeitnehmer nach Erhalt der Kündigung, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist so lange unterbrochen, wie die obligatorische Unfallversicherung Taggelderleistungen erbringt.
 - f) *Gesetzliche Bestimmungen*: Soweit in diesem Vertrag keine abweichenden Bestimmungen vorgesehen sind, gelten die gesetzlichen Kündigungsschutzvorschriften, insbesondere:
 - Art. 336 bis 336b OR (Missbräuchliche Kündigung);
 - Art. 336c und Art. 336d OR (Kündigung zur Unzeit);
 - Art. 337c und Art. 337d OR (Ungerechtfertigte fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses).

12.6 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.

Art. 13 Betriebsschliessungen und Entlassungen

Betriebsübergang, Betriebsschliessungen und Massentlassungen sind Gegenstand der Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» (Anhang 2).

Art. 14 Grundsätze zur Arbeitszeit

14.1 Begriff

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

14.2

Nicht als Arbeitszeit gelten die Freizeit und der Weg zum und vom Arbeitsort. Bezüglich Reisezeit gilt Art. 19 Abs. 3.

14.3 Verhandlungspflicht

Die Vertragsparteien verpflichten sich zu ausserordentlichen Verhandlungen über die Art. 15, 16, 18 und 19 für den Fall, dass die Bestimmungen über die Arbeitszeit in einem neuen LMV angepasst werden.

Art. 15 Jährliche und wöchentliche Arbeitszeit

15.1 Grundsatz

- a) Die Arbeitszeit der Poliere und Werkmeister richtet sich nach den Art. 23 bis 32 des LMV 2003–2005. Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes sind zu beachten.
- b) *Betriebsbezogene Lösung*: Der Betrieb kann ein anderes Arbeitszeitmodell festlegen. Eine solche Lösung ist vorgängig mit den Arbeitnehmenden abzusprechen und der Schweizerischen Paritätischen Polieraufsichtskommission (SPPA) innert einem Monat nach Inkrafttreten zur Orientierung mitzuteilen. Verletzt die Lösung gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen, kann die SPPA begründet Einsprache erheben.

15.2 Anwesenheit

Die Arbeitnehmenden haben entsprechend ihren Aufgaben und den ihnen nach den Verhältnissen zukommenden Pflichten:

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

15.3 Zeit für Vorbereitung und Kontrolle

Im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs (Qualifikationsgespräch) vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Aufwendungen für Vorbereitungszeit und Zeit für Kontrollen und Rapporte. Als Richtlinie gelten zehn Stunden monatlich, die im vereinbarten Monatslohn enthalten sind; dies gilt auch bei Fehlen einer entsprechenden Vereinbarung.

15.4 Kumulation

Bei einer Kumulation von Vorbereitungs- und Kontrollzeiten einerseits und Reisezeit nach Art. 19 dieses Vertrages andererseits beträgt die tägliche Zeit ohne zusätzliche Überstundenentschädigung höchstens eine Stunde.

15.5 Gleitstunden

- a) *Begriff*: Eine Über- oder Unterschreitung der Stundenzahl gemäss dem massgeblichen Arbeitszeitkalender ist unter der Einhaltung der gesetzlichen Wochenarbeitszeit und den Grenzen der Tagesarbeit zulässig; diese Mehr- oder Minderstunden werden «Gleitstunden» genannt.
- b) *Umfang*: Die Gesamtheit der Mehrstunden darf im Monat nicht mehr als 15 betragen, d. h., es dürfen auf den folgenden Monat höchstens 15 in diesem Monat erarbeitete Mehrstunden auf den nächsten Monat vorgetragen werden. Die Gesamtzahl der vorgetra-

- genen Gleitstunden darf am Ende eines Monats oder am Ende eines Jahres die Grenze von 75 Stunden im Jahr nicht überschreiten.
- c) *Ausgleich*: Gleitstunden sowie allfällige Überstunden und Überzeitstunden sind detailliert auf der monatlichen Lohnabrechnung auszuweisen. Mehrstunden (positive Gleitstunden) müssen spätestens ab Januar des folgenden Jahres in Zeit zu gleicher Dauer auf Null abgetragen werden. Noch nicht abgebaute Mehrstunden sind im Monat April mit einem Zeitzuschlag von 12,5 % auf Null zu reduzieren.
- d) *Abbau von Mehrstunden*:
- aa) *bei fehlendem Bestellungseingang*: Bei Arbeitseinschränkung oder -unterbruch von mindestens fünf Tagen wegen fehlenden Bestellungseingangs kann der Arbeitgeber die Kompensation des vorhandenen Mehrstundensaldos anordnen, wenn die beabsichtigte Reduktion der Arbeitszeit frühzeitig geplant und mindestens zwei Wochen zum Voraus bekannt gegeben wurde und die Mitarbeitenden je einzeln zugestimmt haben.
- bb) *bei schlechtem Wetter*: Bei Arbeitsunterbruch wegen Wetters, das die Gesundheit der Arbeitnehmenden gefährdet und/oder einen effizienten Arbeitsablauf verunmöglicht, kann der Arbeitgeber den Abbau von Mehrstunden anordnen, wenn der Arbeitnehmende rechtzeitig informiert wurde, ausgefallene Stunden nicht bei der Arbeitslosenversicherung geltend gemacht werden können und es sich nicht um Karenztage handelt, die der Arbeitgeber gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz selber zu tragen hat und schliesslich der Arbeitnehmende frei über seine Zeit verfügen kann.
- e) *Sonderbestimmungen*: Folgende Bestimmungen sind zu beachten:
- aa) Minderstunden (Minusstunden) dürfen nicht an Ferienguthaben angerechnet bzw. mit Ferienguthaben verrechnet werden, es sei denn, der Arbeitnehmende gebe ausdrücklich seine Zustimmung. Sie dürfen am Ende des Arbeitsverhältnisses nur mit Lohnforderungen verrechnet werden, wenn ihr Bestand auf ein Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen und die Verrechnung nicht unverhältnismässig ist.
- bb) Länger als einen Tag dauernde Abweichungen vom Arbeitszeitkalender teilt der Betrieb den Arbeitnehmenden spätestens 2 Tage im Voraus mit. Auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden ist im Rahmen des Möglichen und nach Treu und Glauben Rücksicht zu nehmen.
- cc) Arbeitsunterbrüche von mehr als drei Tagen wegen schlechten Wetters sind der Belegschaft so früh wie möglich mitzuteilen.

Art. 16 Kurzabsenzen

16.1 Unumgängliche Kurzabsenzen

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) Heirat des Arbeitnehmers | 2 Tage; |
| b) Hochzeit in der Familie | 1 Tag; |
| c) Geburt eines Kindes des Arbeitnehmers ¹ | 1 Tag; |
| d) Todesfall des Ehepartners oder eines Kindes | 3 Tage; |
| e) Todesfall von Geschwistern, Eltern und Schwiegereltern | 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) Waffen- und Kleiderinspektion | ½ 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. |

16.2 Weitere Gründe

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

16.3 Umfang der bezahlten Ausfallstunden

Bei den Kurzabsenzen nach Abs.1 dieses Artikels werden jene ausgefallenen Arbeitsstunden angerechnet, die der Arbeitnehmer bezogen hätte, wenn er an diesem Tag normal (gemäss geltendem Arbeitszeitkalendar) gearbeitet hätte.

¹ Bezüglich Lohnfortzahlung bei Geburt eines Kindes einer Arbeitnehmerin siehe Art. 21.1

16.4 Bezahlung

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

Art. 17 Lohn und Entschädigungen

17.1 Anspruch

Der Lohn wird individuell und im schriftlichen Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt. Das Gleichstellungsgesetz des Bundes vom 24. März 1995 (SR 151.1) ist zu beachten.

17.2 Entlöhnung im Monatslohn

Die Poliere und Werkmeister werden im Monatslohn entlohnt.

17.3 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.

17.4 13. Monatslohn

- a) *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.
- b) *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.

17.5 Feiertagsentschädigung

Die Feiertagsentschädigung richtet sich nach dem für den Betrieb geltenden Arbeitszeitkalender und der damit zusammenhängenden Entschädigungsregelung für Feiertage. Fallen die entschädigungsberechtigten Feiertage in die Ferien, sind sie ebenfalls zu vergüten.

17.6 Schlechtwetterentschädigung

Bei witterungsbedingten Arbeitsausfällen wird der von der Arbeitslosenversicherung nicht gedeckte Lohnausfall durch den Arbeitgeber bezahlt. Ein Ausgleich durch Abbau von Mehrstunden regelt sich nach Art. 15 Abs. 5 dieses Vertrages.

Art. 18 Überstunden-, Nacht-, Sonntags- und Schichtarbeit

18.1 Überstundenarbeit

- a) *Allgemein*: Der Arbeitnehmende ist zur Leistung von Überstundenarbeit so weit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie

ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann (Art. 321c Abs. 1 OR).

- b) *Entschädigung*: Überstundenarbeit, die im Interesse der Firma geleistet wurde, wird mit dem Grundlohn und einem Zuschlag von 25 % abgegolten. Arbeitgeber und Arbeitnehmender können schriftlich vereinbaren, dass der Ausgleich am Ende des Kalenderjahres in Zeit mit einem Zeitzuschlag von 12,5 % oder in Geld zum Grundlohn mit einem Lohnzuschlag von 25 % erfolgt.

18.2 Samstagsarbeit

Für Arbeit am Samstag bis 17 Uhr beträgt der Lohnzuschlag 25 %; vorbehalten bleiben abweichende Arbeitszeitkalendar.

18.3 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 sowie die Arbeit an anerkannten Feiertagen. Eine Kumulation der Zuschläge findet nicht statt; es gilt der jeweilige höhere Zuschlag.

18.4 Besondere Entschädigungen

Für die Tätigkeit auf Baustellen, wo Unterkunfts- und Verpflegungsmöglichkeiten bestehen und bei denen Schichtbetrieb nicht zu umgehen ist, werden die zusätzlichen Entschädigungen rechtzeitig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden vereinbart.

18.5 Schichtarbeitsregelung

- a) *Anwendbarkeit der Richtlinien für Schichtarbeit*: Die Richtlinien der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission über die Schichtarbeit gelten auch für Poliere und Werkmeister.
- b) *Schichtzuschlag*: Fehlt eine besondere Vereinbarung gemäss Abs. 4 dieses Artikels, richtet sich der Zuschlag nach den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes.
- c) *Pauschale*: Anstelle der individuellen Entschädigungen nach diesem Artikel kann schriftlich eine gleichwertige Pauschale vereinbart werden, soweit gesetzlich zulässig.

Art. 19 Versetzungsentschädigungen

19.1 Allgemein

Werden Arbeitnehmende auf auswärtige Arbeitsorte versetzt, sind ihnen gemäss Art. 327a und 327b OR die notwendigen Aufwendungen zu vergüten. Diese Vergütungen sind vom Lohn getrennt auszuweisen.

19.2 Entschädigung

Arbeitnehmende und Arbeitgeber haben sich bezüglich Versetzungsentschädigung einzelvertraglich zu verständigen. Die Entschädigung für Versetzungen werden grundsätzlich gleich der für das LMV-Personal gültigen Regelung entrichtet.

19.3 Reisezeit

Beträgt die Reisezeit pro Tag insgesamt weniger als 30 Minuten, so wird sie grundsätzlich nicht entschädigt. Die Reisezeit bei auswärtigen Baustellen wird – soweit diese Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist – aufgrund der örtlichen Regelung entschädigt, wie sie gemäss einem allfälligen kantonalen oder regionalen, auf dem LMV basierenden Gesamtarbeitsvertrag massgebend ist.

19.4 Bahnkosten

Ist eine tägliche Heimkehr der Arbeitnehmer 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.

19.5 Pauschale

Anstelle der individuellen Entschädigungen in diesem Artikel kann schriftlich eine gleichwertige Pauschale vereinbart werden.

Art. 20 Benützung des eigenen Fahrzeuges und Chauffeurdienste

20.1 Einvernehmen

Polier und Werkmeister können ihr eigenes Fahrzeug für Chauffeurdienste und andere dienstliche Fahrten nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber verwenden. Das Einvernehmen kann im Arbeitsvertrag generell umschrieben sein.

20.2 Kostenersatz

Erbringt der Polier oder der Werkmeister 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.

20.3 Chauffeurdienste

Angeordnete Chauffeurdienste ausserhalb der normalen Arbeitszeit sind lohnpflichtig und werden zum Grundlohn ohne Zuschläge vergütet. Betrieb und Polier, Werkmeister 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.

Art. 21 Lohnfortzahlung bei Krankheit, Mutterschaft und Unfall

21.1 Krankentaggeld-Versicherung

- a) *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.
- b) *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.
- c) *Minimale Versicherungsbedingungen*

Die Versicherungsbedingungen haben mindestens vorzusehen:

aa) Beginn des Versicherungsschutzes an dem Tag, da der Arbeitnehmer aufgrund der Anstellung die Arbeit aufnimmt oder hätte aufnehmen müssen,

bb) Entschädigung des Lohnausfalles zu 80 % infolge Krankheit ab Krankheitsstag. Erfolgt ein Aufschub von höchstens 30 Tagen je Krankheitsfall, ist der Lohnausfall während dieser Zeit vom Arbeitgeber zu entrichten,

cc) Entrichtung des (sozialen) Krankentaggeldes während 720 Tagen (Taggeld) innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen. Bei Erkrankung an Tuberkulose oder Kinderlähmung werden die Leistungen nach revidiertem Krankenversicherungsgesetz erbracht. Die Leistungen bei Mutterschaft erstrecken sich auf 16 Wochen, wobei mindestens acht Wochen auf die Zeit nach der Niederkunft fallen müssen. Die Bezugsdauer bei Mutterschaft wird nicht an die ordentliche Bezugsdauer von 720 Tagen angerechnet.

dd) Entrichtung des Taggeldes bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 50 % beträgt,

ee) 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,
- ff) Prämienbefreiung während der Krankheitszeit,
 - gg) Leistungen nach Art. 324a OR bei Arbeitnehmern, für welche die Krankentaggeldleistungen nicht oder nur unter Vorbehalt versichert werden können,
 - hh) 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 Wartezeit darf höchstens einen Tag betragen;
 - ii) Versicherung für die Kosten von Krankenpflege, Arzt und Arzneimittel zu Lasten des Arbeitnehmers.

21.2 *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 Arbeitgeber für jeden Krankheitsfall die Beibringung eines Arztzeugnisses verlangen.

21.3 *Managed-Care-Modell*

Managed-Care-Modelle sind zulässig, wenn:

- a) die Minimalleistungen gemäss Art. 21 Abs. 1 eingehalten werden, was durch die Schweizerische Paritätische Aufsichtskommission (SPPA) zu bestätigen ist,
- b) mindestens eine Prämienersparnis von 10 % im Vergleich zu einer üblichen Kollektivtaggeldversicherung gemäss Art. 21 Abs. 3 desselben Versicherers die Folge ist und
- c) alle in einem Betrieb betroffenen Arbeitnehmer einem derartigen Modell zustimmen.

21.4 *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 (BU) und die Nichtberufsunfallversicherung (NBU) trägt der Arbeitgeber. Für von der Versicherung nicht gedeckte Unfallrisiken hat sich der Arbeitnehmer auf eigene Kosten zu versichern.

21.5 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 Arbeitgebers nach Art. 324a und Art. 324b OR vollumfänglich abgegolten.

21.6 Volle Gehaltszahlung

- a) *Leistungsdauer*: Ist ein Polier oder Werkmeister 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:

aa) 1. Dienstjahr nach Beschäftigungsdauer von mind. 3 Monaten	1 Monat;
bb) 2. und 3. Dienstjahr	2 Monate;
cc) 4. bis 6. Dienstjahr	3 Monate;
dd) 7. bis 9. Dienstjahr	4 Monate;
ee) 10. bis 14. Dienstjahr	5 Monate;
ff) ab 15. Dienstjahr	6 Monate.

- b) Werden im Zusammenhang mit einem durch die SUVA gedeckten Unfall oder einer Krankheit Taggeldleistungen fällig, sind diese bei der Lohnfortzahlung während der Leistungsdauer anzurechnen.
- c) Das volle Gehalt wird während der Leistungsdauer gemäss vorstehender Tabelle je Kalenderjahr und je Fall nur ein Mal bezahlt.
- d) Dauert die Krankheit oder der Unfall länger als die Leistungsdauer, reduziert sich der Anspruch auf 80 % des zuletzt bezahlten Gehaltes gemäss Art. 21 Abs.1.

Art. 22 Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

22.1 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 Prozent sowie ab der 5. bis zur 21. Woche 50 Prozent für Ledige sowie 80 Prozent für Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflichten.

22.2 Entschädigungsvoraussetzungen

Der Anspruch auf die Entschädigung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Einrücken in den Militär-, Zivil- oder Zivildienst mehr als drei Monate gedauert hat oder, die Dienstzeit eingerechnet, mehr als drei Monate dauert.

22.3 Lohnausfallberechnung

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

22.4 Abzüge

Werden dem Arbeitnehmer aus administrativen Gründen auf den Leistungen der Erwerbsersatzordnung Beiträge der SUVA und des Vollzugs- und Bildungsfonds abgezogen, werden ihm diese Beiträge nicht zurückerstattet; die Entschädigungen nach Art. 22 Abs. 1 gelten als um diese Beiträge gekürzt.

22.5 Koordination mit Leistungen der EO

Sofern die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Entschädigungen des Arbeitgebers nach Art. 22 Abs. 1 übersteigen, fällt der darüber hinausgehende Betrag dem Arbeitnehmenden zu.

22.6 Vollständige Abgeltung der Lohnfortzahlungspflicht

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

Art. 23 Ferien

23.1 Genereller Anspruch:

Dem Arbeitnehmer steht folgender Ferienanspruch zu:

Alter	Anspruch
ab vollendetem 20. Altersjahr bis zum vollendeten 50. Altersjahr	5 Wochen (25 Arbeitstage; 10,6 % Lohn)
bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab zurückgelegtem 50. Altersjahr	6 Wochen (30 Arbeitstage; 13 % Lohn)

23.2 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 Arbeitnehmer normalerweise gearbeitet hätte.

23.3 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).

23.4 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.

23.5 Betriebsferien

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

23.6 Gewährung von zwei zusammenhängenden Ferienwochen

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

23.7 Ferienbezug und Verbot der Abgeltung durch Geldleistungen

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).

23.8 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. 24 Lohnfortzahlung im Todesfall

24.1 Voraussetzungen und Höhe

Sofern ein Arbeitsverhältnis durch den Tod aufgelöst wird, hat der Betrieb unter der Voraussetzung, dass der Verstorbene Ehegatte oder minderjährige Kinder 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.

24.2 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.

24.3 Ausschluss der Anrechnung

Eine Anrechnung von Leistungen der obligatorischen Personalvorsorge ist ausgeschlossen.

Art. 25 Abgangsentschädigung

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, dies unter der gesetzlichen Anrechnungsmöglichkeit (Art. 339b bis 339d OR).

Art. 26 Personalvorsorge (BVG)

26.1 Versicherungspflicht

Die Arbeitgeber haben die Arbeitnehmer gegen die Risiken von Alter, Invalidität und Tod gemäss den jeweils geltenden Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) zu versichern.

26.2 Verwendung der Prämien

Die Prämien sind vorerst für die Verwirklichung des Obligatoriums der 2. Säule gemäss den Bestimmungen des BVG einzusetzen. Die Verwendung der Mehrprämien wird den Betrieben überlassen, wobei diese Mehrprämien grundsätzlich im Rahmen des Leistungsplanes ihrer Personalvorsorge und individuell für die dem Poliervertrag unterstellten Arbeitnehmer einzusetzen sind.

26.3 Information und Mitwirkung

Die Versicherten sind über die Leistungen der Versicherung zu informieren. Es ist ihnen eine angemessene Mitwirkung in den Organen der Personalvorsorgeeinrichtung zu gewähren.

26.4 Mindestbeitrag für Poliere und Werkmeister

Die Arbeitgeber haben eine Prämie zu erbringen, die bis zum Alter von 44 Jahren mindestens 6 % des individuellen Lohnes bis zum SUVA-Maximum beträgt. Diese Beiträge erhöhen sich für Mitarbeiter über 45 Jahre auf 7 % und für Mitarbeiter über 55 Jahre auf 7,5 %. Die Arbeitnehmenden haben mindestens ihren Prämienanteil nach BVG zu entrichten.

26.5 Abweichende Regelungen

Abweichende Regelungen sind zulässig, sofern sie im gesamten gleichwertig sind.

Art. 27 Berufliche Weiterbildung

27.1 Grundsatz

Die Vertragsparteien fördern die berufliche und führungsbezogene Weiterbildung. Arbeitnehmende, die weiterbildungswillig und weiterbildungsfähig sind, müssen die Möglichkeit haben, berufliche und führungsbezogene Aus- und Weiterbildungskurse zu besuchen, soweit diese im betrieblichen Interesse liegen.

27.2 Anspruch

Der Arbeitnehmende hat pro Jahr Anspruch auf bezahlte Freistellung von fünf Arbeitstagen, um Führungs- und Weiterbildungskurse zu besuchen, die vom Parifonds-Bau oder einer allfälligen Nachfolgeorganisation angeboten und finanziell unterstützt werden. Der Zeitpunkt der Freistellung hat den betrieblichen Bedürfnissen Rechnung zu tragen.

27.3 Kursangebot

Die Vertragsparteien setzen sich dafür ein, dass das beitragsberechtigte Kursangebot des Parifonds-Bau oder einer allfälligen Nachfolgeorganisation die betrieblichen Bedürfnisse der Beschäftigten und

des Betriebes abdeckt. Sie weisen in ihren Verbandsorganen periodisch auf die beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten (Kursangebote) hin.

27.4 Längerdauernde Ausbildung

Über die Freistellung und Finanzierung für Kurse, die länger als fünf Tage dauern oder nicht vom Parifonds-Bau oder einer allfälligen Nachfolgeorganisation angeboten werden, haben sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu einigen.

27.5 Festlegen im Einzelfall

Art, Dauer und Finanzierung der beruflichen Weiterbildung ist Teil des jährlichen Qualifikationsgesprächs.

DRITTER TEIL: Schlussbestimmungen

Art. 28 Gerichtsstand

28.1 Die Parteien dieses Vertrages anerkennen Zürich als Rechtsdomizil und Gerichtsstand.

28.2 Für arbeitsrechtliche Klagen ist das Gericht am Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei oder am Ort, an dem der Arbeitnehmende gewöhnlich die Arbeit verrichtet, zuständig.

Art. 29 Geltung des OR

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

Art. 30 Inkrafttreten, Dauer der Vereinbarung, Vertragsänderung

30.1 Inkrafttreten

Dieser Vertrag tritt auf den 1. Juni 2003 in Kraft und dauert bis zum 31. Dezember 2005.

30.2 Automatische Verlängerung

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

30.3 Änderungen

Können sich die Vertragsparteien über eine Anpassung des Vertrages gemäss Art 5 nicht einigen, kann jede Partei eine Koordinations-sitzung zwischen allen Parteien der Parallelverträge 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.

Zürich, 15. Mai 2003

FÜR DEN SCHWEIZERISCHEN BAUMEISTERVERBAND

Dr. D. Lehmann

W. Messmer

Dr. M. Huser

FÜR DIE GEWERKSCHAFT BAU & INDUSTRIE

H. U. Scheidegger

V. Pedrina

A. Kaufmann

FÜR DIE GEWERKSCHAFT SYNA

P. Scola

Dr. M. Haas

F. Narducci

Anhänge

1 Betrieblicher Geltungsbereich vom 15. Mai 2003

2 Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» vom 15. Mai 2003

ANHANG 1

Betrieblicher Geltungsbereich

vom 15. Mai 2003

In Ergänzung von Art. 2.1 des Poliervertrages legen die Vertragsparteien den betrieblichen Geltungsbereich wie folgt fest:

Art. 1 *Betrieblicher Geltungsbereich (Art. 2.1 des Poliervertrages)*

Zum betrieblichen Geltungsbereich gehören insbesondere:

- a) Betriebe, deren Zweck die gewerbsmässige Erstellung von Bauten aller Art ist.
- b) Betriebe, welche gewerbsmässig bauliche Leistungen erbringen, die mit oder ohne Lieferung von Stoffen oder Bauteilen der Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen, oder sonstige bauliche Leistungen erbringen.

Art. 2 *Betriebliche Tätigkeiten (Art. 2.1 des Poliervertrages)*

Betriebe, welche insbesondere folgende Tätigkeiten ausüben:

1. Aufstellen von Gerüsten und Bauaufzügen,
2. Bauten- und Metallschutzarbeiten,
3. Abdichtungsarbeiten jeglicher Art,
4. Aptierungs- und Drainierungsarbeiten, wie das Entwässern von Grundstücken und urbar zu machenden Bodenflächen inkl. Grabräumungsarbeiten und Faschinierungsarbeiten und Brunnenbauarbeiten sowie chemische Bodenverfestigungen,
5. Sanierungsarbeiten jeglicher Art von Bauwerken und Bauwerksteilen,
6. Bauaustrocknungsarbeiten,
7. Beton- und Stahlbetonarbeiten inkl. der entsprechenden Betonschutzarbeiten und Betonsanierungsarbeiten, unabhängig der verwendeten Mittel und Materialien, wie Kunststoffen oder chemischen Mitteln,
8. Bohrarbeiten,
9. Dämm- (Isolier-)Arbeiten, wie Wärme-, Kälte-, Schallschutzarbeiten, Errichtung von Schallschutzwänden,
10. Erdbewegungsarbeiten, wie Wegbau, Meliorationsbau, Wildbach- und Lawinverbau, Sportanlagenbau,
11. Fassadenbauarbeiten,
12. Fertigbauarbeiten, wie Einbauen oder Zusammenfügen von Fertigbauteilen zur Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung oder Änderung von Bauwerken,

13. Fugarbeiten an Bauwerken, wie Ver fugungen von Verblendmauerwerk usw.,
14. Glasstahlbetonarbeiten sowie Vermauern und Verlegen von Glasbausteinen,
15. Herstellung und Transport von nicht lagerfähigen Baustoffen, wie Beton- und Mörtelmischungen (Transportbeton und Fertigmörtel), wenn mit dem überwie genden Teil der hergestellten Baustoffe die Baustellen des herstellenden bzw. transportierenden Betriebes, eines anderen Betriebes desselben Unternehmers oder innerhalb von Unternehmenszusammenschlüssen versorgt werden,
16. Hochbauarbeiten jeglicher Art,
17. Holzschutzarbeiten an Bauteilen,
18. Kanalbau-Arbeiten,
19. Maurerarbeiten jeglicher Art,
20. Naturstein- und Naturwerk(bau)arbeiten,
21. Rammarbeiten,
22. Rohrleitungsbau-, Rohrleitungstiefbau-, Kabelleistungstiefbauarbeiten und Bodendurchpressungen,
23. Schachtbau- und Tunnelbauarbeiten,
24. Spreng-, Abbruch- und Enttrümmerungsarbeiten,
25. Stahlbiegearbeiten und Stahlflecharbeiten, soweit sie zur Erbringung anderer baulicher Leistungen des Betriebes ausgeführt werden,
26. Strassenbauarbeiten jeglicher Art (Asphalt-, Beton-, Schwarzstrassenbauarbeiten), Steinarbeiten, Herstellen und Aufbereiten von Mischgut; Pflästererarbeiten aller Art,
27. Strassenwalzarbeiten,
28. Tiefbauarbeiten aller Art,
29. Trocken- und Montagebauarbeiten, wie Wand- und Deckeneinbau bzw. Verkleidungen inkl. Anbringen von Unterkonstruktionen und Putzträgern,
30. Verlegung von Bodenbelägen in Verbindungen mit anderen baulichen Leistungen sowie Einbringen von Unterlagsböden,
31. Vermietung von Baumaschinen jeglicher Art mit Bedienungs personal, wenn die Baumaschinen mit Bedienungs personal zur Erbringung baulicher Leistungen eingesetzt werden,
32. Wärmedämm-Verbundsystem-Arbeiten,
33. Wasserwerkbauarbeiten, Wasserhaltungsarbeiten, Wasserbauarbeiten,
34. Zimmereiarbeiten und Holzbauarbeiten, die im Rahmen des Zimmergewerbes ausgeführt werden, inkl. Parkettlegearbeiten.

Art. 3 Auslegung

Über die Auslegung des betrieblichen Geltungsbereiches entscheidet die Schweizerische Paritätische Berufskommission.

Zürich, 15. Mai 2003

FÜR DEN SCHWEIZERISCHEN BAUMEISTERVERBAND

Dr. D. Lehmann

W. Messmer

Dr. M. Huser

FÜR DIE GEWERKSCHAFT BAU & INDUSTRIE

H. U. Scheidegger

V. Pedrina

A. Kaufmann

FÜR DIE GEWERKSCHAFT SYNA

P. Scola

Dr. M. Haas

F. Narducci

ANHANG 2

Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe»

vom 15. Mai 2003

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 Polivertrages 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 Massentlassung 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 Massenentlassung (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 Empfehlungen 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 entsprechend 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.

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.

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 mit³.

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:

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.

- 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 Poliervertrag (Art. 18 Poliervertrag) 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 Betriebschliessung

Art. 14 Grundsatz

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

Art. 15 Anordnung von Kurzarbeit

I Der Betrieb kann 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),

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

- 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.

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 sollen 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, ALV, 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 Zivilschutzdienst 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 Massenentlassung

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 Massenentlassung 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.

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:

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

⁷ Art. 333a OR.

- 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 Massenentlassung 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 Massenentlassung,
- 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 Massenentlassung.

Art. 26 Entlassungskriterien

Bei einer beabsichtigten Massenentlassung 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 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.

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 Arbeitnehmer.

2 Die Verhandlungen über den Sozialplan sind mit den betroffenen Arbeitnehmern zu führen. Die Verhandlungsparteien des Poliervertrages können 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 Reglement 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 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.

¹³ Art. 5 Mitwirkungsgesetz.

Art. 32 Zusammenarbeit

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

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

3 Die Arbeitnehmervvertretung 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 Arbeitnehmervvertretung 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 15. Mai 2003 in Kraft getreten; sie erneuert sich jeweils um ein weiteres Jahr, sofern sie nicht drei Monate vor Ablauf gekündigt wird.

Zürich, 15. Mai 2003

SCHWEIZERISCHER BAUMEISTERVERBAND
Dr. D. Lehmann W. Messmer Dr. M. Huser

FÜR DIE GEWERKSCHAFT BAU & INDUSTRIE
H. Scheidegger V. Pedrina A. Kaufmann

FÜR DIE GEWERKSCHAFT SYNA
P. Scola Dr. M. Haas F. Narducci

¹⁴ Art. 15 Mitwirkungsgesetz.

