

Gesamtarbeitsvertrag (GAV) im Bereich des schweizerischen Dach- und Wandgewerbes

vom 1. Januar 2004

abgeschlossen zwischen dem

Schweizerischer Verband Dach und Wand, SVDW

einerseits, und dem/der

Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen, SMUV*

Gewerkschaft Bau und Industrie, GBI*

Gewerkschaft SYNA

andererseits

1. Auflage
Januar 2004

* Die Gewerkschaften SMUV und GBI fusionierten per 1. 1. 2005 zur Gewerkschaft Unia.
Die Gewerkschaft Unia übernimmt sämtliche rechtliche Verpflichtungen der Gewerkschaften
SMUV und GBI.

Inhaltsverzeichnis

Grundsatz	7
I. Schuldrechtliche Bestimmungen	
GAV-Parteien, Zweck, Geltungsbereich	
Art. 1 Vertragsschliessende Parteien	11
Art. 2 Vertragsziel und Vertragszweck	11
Art. 3 Räumlicher Geltungsbereich	12
Art. 4 Betrieblicher Geltungsbereich	12
Art. 5 Persönlicher Geltungsbereich	13
Allgemeines	
Art. 6 Arbeitsbedingungen im GAV	17
Art. 7 Lokale, regionale oder kantonale Ergänzungs- bestimmungen	17
Art. 8 Zusammenarbeit und Friedenspflicht	18
Art. 9 Paritätische Landeskommission (PLK)	18
Art. 10 Paritätische Berufskommission (PBK)	20
Art. 11 Paritätischer Sozialfonds	20
Art. 12 Sozialinstitutionen	20
Art. 13 Koalitionsfreiheit	20
Art. 14 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Nachzahlungen, Verfahrenskosten, Konventionalstrafen	21
Art. 15 Verstösse der Arbeitgeber	22
Art. 16 Verstösse der Arbeitnehmer	22
Art. 17 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren	23
Art. 18 Das Schiedsgericht	24
Art. 19 Anschlussverträge	25
Art. 20 Vertragsdauer und Vertragsänderungen	26
Berufsbeiträge	
Art. 21 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag	31
II. Normative Bestimmungen	
Löhne, Zuschläge	
Art. 22 Leistungslohn	35
Art. 23 Lohn- und Gehaltsabrechnung	35
Art. 24 Stunden- oder Monatslohn	36
Art. 25 Mindestlöhne	36
Art. 26 Lohnzuschläge bei Überstunden	37

Art. 27	Samstags-, Abend-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeiten, Vor- und Nachholzeit	37
Art. 28	Teuerungsausgleich	38
Art. 29	13. Monatslohn (Jahresendzulage)	38
Art. 30	Zulagen bei auswärtiger Arbeit	39
Art. 31	Benützung eines privaten Fahrzeuges	39

Arbeitszeit, Ferien, Absenzen, Weiterbildung

Art. 32	Normalarbeitszeit	43
Art. 33	Vorholzeit	43
Art. 34	Überstunden	44
Art. 35	Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit	44
Art. 36	Unterbruch der täglichen Arbeit	44
Art. 37	Feriendauer	45
Art. 38	Ferienkürzung	45
Art. 39	Ferienzeitpunkt und Zusammenhang	45
Art. 40	Ferienlohn	46
Art. 41	Feiertagsregelung	46
Art. 42	Feiertagsentschädigung	47
Art. 43	Absenzenregelung und -entschädigung	47
Art. 44	Weiterbildung	48

Sozial-, und Sonderleistungen

Art. 45	Kinder- und Familienzulagen	51
Art. 46	Lohn bei Verhinderung des Arbeitnehmers, Grundsatz	51
Art. 47	Verhinderung durch Krankheit, Prämienzahlung	51
Art. 48	Verhinderung durch Unfall	53
Art. 49	Verhinderung durch Militär-, Zivildienst und Zivilschutz	53
Art. 50	Arbeitslosenversicherung, Kurzarbeit und Schlechtwetterentschädigung	54
Art. 51	Verhinderung durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten oder durch Ausübung eines politischen Amtes	54
Art. 52	Lohnnachgenuss beim Tod des Arbeitnehmers	55
Art. 53	Tod des Arbeitgebers	55
Art. 54	Durchführung des BVG	55

Kündigung

Art. 55	Kündigungsform	59
Art. 56	Kündigung während der Probezeit	59
Art. 57	Kündigung nach der Probezeit	59
Art. 58	Kündigungsschutz	60
Art. 59	Kündigungsverbot für den Arbeitgeber	61
Art. 60	Kündigungsverbot für Arbeitnehmer	62

Art. 61	Fristlose Entlassung	62
Art. 62	Ungerechtfertigte Entlassung	63
Art. 63	Gleitender Ruhestand	63

Unverzichtbarkeit

Art. 64	Unverzichtbarkeit	67
---------	-------------------	----

Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

Art. 65	Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer	71
Art. 65	Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung	71
Art. 67	Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen	71
Art. 68	Arbeitszeugnis	72
Art. 69	Schwarzarbeit	72
Art. 70	Sorgfalts- und Treuepflicht	72
Art. 71	Sorge zu Material und Werkzeug	73
Art. 72	Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung	73
Art. 73	Verbot von Schwarzarbeit	73
Art. 74	Herausgabepflicht	73
Art. 75	Befolgung von Anweisungen	74
Art. 76	Haftpflicht	74
Art. 77	Sprachregelung	74
Art. 78	Vertragsauflage und Aushändigung	74

Unterschriften der Vertragsparteien

Legende

OR	Obligationenrecht
ArG	Arbeitsgesetz
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
LMV	Landesmantelvertrag des Bauhauptgewerbes
PLK	Paritätische Landeskommission
PBK	Paritätische Berufskommission
UVG	Unfallversicherungsgesetz
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge
AVE	Allgemeinverbindlicherklärung

Anhänge

Anhang 1		
Statuten des Vereins Paritätische Landeskommission		79
Anhang 2		
Reglement Berufs- und Vollzugskostenbeitrag		87
Anhang 3		
Reglement Lehrlinge		91
Anhang 4		
Anschlussvertrag zum GAV		93
Anhang 5		
Familienausgleichskasse SPIDA (FAK-SPIDA)		95
Anhang 6		
6.1 Zusatzvereinbarung per 1. Januar 2004		99
6.2 Zusatzvereinbarung per 1. Januar 2005		103
6.3 Zusatzvereinbarung per 1. Januar 2006	separates Blatt	
Anhang 7		
Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlichkeit des Gesamtarbeitsvertrages		107
Anhang 8		
Mindestbestimmungen für Verleihpersonal aus Arbeitsvermittlungs- und Personalverleihfirmen		127

Grundsatz

Die Vertragsparteien sind der Überzeugung, die künftigen, im Vertragsbereich des Schweizerischen Dach- und Wandgewerbes sich stellenden Aufgaben am besten dadurch lösen zu können, dass sie diese gemeinsam und getragen vom Gedanken einer echten Partnerschaft behandeln. Zu diesem Zweck und im Bestreben, eine Vollbeschäftigung im Gewerbebereich Dach und Wand zu erhalten, sowie den Arbeitsfrieden zu wahren, verpflichten sie sich, sich gegenseitig nach Treu und Glauben zu unterstützen und die Interessen der Vertragspartner gebührend zu fördern. Sie sind bereit, von Fall zu Fall Fragen, die das Schweizerische Dach- und Wandgewerbe betreffen und die nach Meinung der Arbeitgeberschaft auf der einen oder der Arbeitnehmerschaft auf der andern Seite einer Abklärung bedürfen, zwischen den Vertragsparteien bzw. der von ihnen eingesetzten Paritätischen Landeskommission gemeinsam zu besprechen und sich um eine angemessene Lösung zu bemühen.

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



I Schuldrechtliche Bestimmungen

GAV-Parteien, Zweck, Geltungsbereich

- Art. 1 Vertragsschliessende Parteien
- Art. 2 Vertragsziel und Vertragszweck
- Art. 3 Räumlicher Geltungsbereich
- Art. 4 Betrieblicher Geltungsbereich
- Art. 5 Persönlicher Geltungsbereich

I. Schuldrechtliche Bestimmungen

Art. 1 Vertragsschliessende Parteien

- 1.1 Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend GAV genannt) ist abgeschlossen zwischen den Vertragsparteien:

Vertragspartei Arbeitgeber

Vertreten durch:

- Schweizerischer Verband Dach und Wand, SVDW

Vertragsparteien Arbeitnehmer:

Vertreten durch:

- Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen, SMUV
- Gewerkschaft Bau und Industrie, GBI
- Gewerkschaft SYNA

Der GAV tritt am 1. Januar 2004 in Kraft.

Art. 2 Vertragsziel und Vertragszweck

- 2.1 Die in Art. 1 GAV genannten Organisationen im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe wollen:
- a) fortschrittliche Arbeitsverhältnisse festigen und das Ansehen des Berufsstandes heben
 - b) den Vertragsinhalt gemeinsam verwirklichen
 - c) die Zusammenarbeit der Vertragsunterstellten und der Vertragsparteien fördern und vertiefen
 - d) die Friedensordnung gewährleisten
 - e) die Meinungsdivergenzen und Zielkonflikte im Sinne dieses GAV beilegen
 - f) die Aus- und Weiterbildung fördern und gestalten
 - g) sich für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz einsetzen
 - h) die soziale, berufliche, wirtschaftliche und umweltschonende Entwicklung der Branche fördern
 - i) sich für die Verbesserung von Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit einsetzen
 - k) die Schwarz- bzw. Schattenarbeit verhindern
 - l) über branchenbezogene Technologie-, Wirtschafts- und Berufsfragen den Gedanken- und Erfahrungsaustausch pflegen
 - m) jede Form von Arbeitsübertragungen, die mit berufs- und branchenschädigenden Auswüchsen verbunden sind, bekämpfen

n) diesen erwähnten GAV im Sinne von Art.357b OR gemeinsam durchführen

Art. 3 Räumlicher Geltungsbereich

- 3.1 Der GAV gilt für das ganze Gebiet der Schweiz.
- 3.2 Ausgenommen sind die Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den Kantonen Waadt, Genf, Basel-Landschaft und Basel-Stadt, so weit sie dort einem anderen GAV zwischen den Vertragsparteien unterstellt sind.

Art. 4 Betrieblicher Geltungsbereich

- 4.1 Der GAV gilt unter Beachtung von Art.3 GAV für alle Betriebe des Dach- und Wandgewerbes, sowie für die in diesen Betrieben unter Beachtung von Art.5 GAV beschäftigten Arbeitnehmenden.
- 4.2 Zum Dach- und Wandgewerbe gehören Betriebe, die an der Gebäudehülle die nachstehend aufgeführten Arbeiten ausführen:
- Geneigte Dächer und Unterdächer ab Sparrenlage.
 - Flachdächer ab der statischen Unterkonstruktion und Wandabdichtungen in Zusammenhang mit dem Flachdach.
 - Vorgehängte und hinterlüftete Fassadenbekleidungen und die damit zusammenhängenden Isolierungen, namentlich eingeschlossen sind Materialien zur Fassadenbekleidung wie folgt:
 - Schiefer
 - Faserzement
 - Schindeln
 - Blech (Aluminium-, Trapez- und Wellbleche)
 - Steinplatten
 - Ziegel
 - Keramikplatten
 - Kunststoffplatten
- 4.3 Werden in einem Dach- und Wandbetrieb gemäss Art. 4.2 GAV andere Arbeiten ausgeführt die:
- a) in den Branchenbereich des Bauhauptgewerbes gehören, so muss dieser Betrieb die entsprechenden Arbeitnehmenden dessen Betriebsteils, dem LMV des Bauhauptgewerbes unterstellen.

Kann die Firma den Betriebsteil nicht klar aussondern, so muss sie ein Gesuch um Befreiung der Unterstellung des LMV an die zuständige Paritätische Kommission des Bauhauptgewerbes und des Dach- und Wandgewerbes richten. Eine Befreiung der Unterstellung des LMV ist nur durch zustimmenden Beschluss dieser beiden Paritätischen Kommissionen möglich. Stellt die Firma kein Gesuch, so ist sie dem LMV unterstellt.

- b) in anderen Branchenbereichen anfallen, kann mit Beschluss der involvierten paritätischen Kommissionen eine einheitliche Unterstellungsregelung vereinbart werden.
- 4.4 Der GAV gilt auch für Aussenseiterbetriebe des Dach- und Wandgewerbes, die dies mittels eines Anschlussvertrages bekundet haben.
- 4.5 Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer¹⁾ sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung²⁾ gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereiches nach Art. 4.1 GAV, sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen ist die paritätische Landeskommission des GAV zuständig.
- 4.6 Beschäftigt ein dem GAV bzw. der AVE unterstellter Arbeitgeber Arbeitnehmer einer Arbeitsvermittlungs- bzw. Personalverleihfirma gemäss Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG, Mindestbestimmungen siehe Anhang 6 GAV), so sind für die Verleihfirmen die nachfolgend aufgeführten Artikel anwendbar: Art. 23.1 und 2; Art. 26; Art. 27; Art. 28; Art. 29; Art. 36.2 und 3; Art. 37; Art. 41.1 und 2; Art. 42; Art. 43; Art. 48; Art. 49; Anhang 8 GAV.

Art. 5 Persönlicher Geltungsbereich

- 5.1 Der GAV gilt für alle Arbeitnehmenden unter Beachtung Art. 5.2 GAV die in Betrieben des Dach- und Wandgewerbes arbeiten

¹⁾ SR823.20

²⁾ EntsV, SR823.201

- 5.2 Nicht unterstellte Arbeitnehmende sind:
- a) Familienangehörige des Arbeitgebers gemäss Art. 4.1 ArG
 - b) Poliere mit eidg. Diplom
 - c) Geschäftsleiter sowie Mitarbeiter in leitender Funktion
 - d) Das kaufmännische und das Verkaufspersonal
 - e) Lehrlinge und Lehtöchter unter Beachtung von Anhang 3 GAV
- 5.3 Für Teilzeitbeschäftigte im überwiegend handwerklichen Bereich ist der GAV ebenfalls einzuhalten.
- 5.4 Als kaufmännische Arbeiten gelten insbesondere administrative Arbeiten wie: Korrespondenz, Personaldienst, Offertewesen (Berechnung von Kostenvoranschlägen), Betriebsplanung, Verkauf und Verhandlungen mit Kunden.
- 5.5 Als technische Arbeiten gelten: Erstellen von Projekten und Plänen sowie das Offertewesen.
- 5.6 Eine weitere Aufgliederung der kaufmännischen und technischen Arbeiten ist Sache der PLK.

Allgemeines

- Art. 6 Arbeitsbedingungen im GAV
- Art. 7 Lokale, regionale oder kantonale Ergänzungsbestimmungen
- Art. 8 Zusammenarbeit und Friedenspflicht
- Art. 9 Paritätische Landeskommission (PLK)
- Art. 10 Paritätische Berufskommission (PBK)
- Art. 11 Paritätischer Sozialfonds
- Art. 12 Sozialinstitutionen
- Art. 13 Koalitionsfreiheit
- Art. 14 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Nachzahlungen, Verfahrenskosten, Konventionalstrafen
- Art. 15 Verstöße der Arbeitgeber
- Art. 16 Verstöße der Arbeitnehmer
- Art. 17 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren
- Art. 18 Das Schiedsgericht
- Art. 19 Anschlussverträge
- Art. 20 Vertragsdauer und Vertragsänderungen

Art. 6 Arbeitsbedingungen im GAV

- 6.1 Die in diesem GAV aufgeführten Arbeitsbedingungen (Kapitel II, Normative Bestimmungen Verhältnis Arbeitgeber – Arbeitnehmer) gelten für alle Arbeitnehmer, die gemäss Art. 5 GAV unterstellt sind.
- 6.2 Die Vertragsparteien und ihre Mitglieder sind verpflichtet, für die Einhaltung und Durchsetzung dieser Bedingungen zu sorgen. Aus der sich zur Durchführung dieses GAV ergebenden Tätigkeit darf dem Arbeitnehmer kein Nachteil erwachsen.

Art. 7 Lokale, regionale oder kantonale Ergänzungsbestimmungen

- 7.1 Dieser GAV kann durch lokale, regionale oder kantonale Bestimmungen ergänzt werden. Sie sind integrierende Bestandteile dieses GAV.
- 7.2 Die Ergänzungsbestimmungen werden zwischen einzelnen Sektionen des SVDW und den Regionen/Sektionen des SMUV, der GBI oder der SYNA vereinbart.
- 7.3 Die Ergänzungsbestimmungen dürfen diesem GAV nicht widersprechen, sonst sind sie ungültig.
- 7.4 Die Ergänzungsbestimmungen können den materiellen Inhalt des GAV verbessern. Sie haben sich in der Gestaltung und mit der Nummerierung diesem GAV anzugleichen.
- 7.5 Die Ergänzungsbestimmungen sind der PLK zur Kenntnis zu bringen.
- 7.6 Wird der GAV nicht mehr erneuert, so können die Sektionen die Ergänzungsbestimmungen als selbständige Verträge weiterführen.
- 7.7 Die lokalen, regionalen oder kantonalen Ergänzungsbestimmungen können einen zusätzlichen lokalen, regionalen oder kantonalen Berufsbeitrag in den Ergänzungsbestimmungen vorsehen.

Art. 8 Zusammenarbeit und Friedenspflicht

- 8.1 Um die Ziele dieses GAV zu verwirklichen, arbeiten die Vertragsparteien loyal zusammen und halten die Bestimmungen ein.
- 8.2 Beide Vertragsträger, arbeitgeberseits der SVDW und arbeitnehmerseits der SMUV, die GBI und die SYNA, verpflichten sich auf den absoluten Arbeitsfrieden.
- 8.3 Auftretende Meinungsverschiedenheiten während der Vertragsdauer werden durch die Paritätische Landeskommission (PLK) oder als letzte Instanz durch das Schiedsgericht beigelegt.
- 8.4 Die Vertragsparteien setzen sich für Sicherheit, Hygiene und Gesundheit auf Baustellen ein.
- 8.5 Die Vertragsparteien fördern die berufliche Aus- und Weiterbildung.
- 8.6 Die Vertragsparteien setzen sich dafür ein, dass die Leistungen der Sozialpartner auch im Bereich des öffentlichen Submissionswesens in gebührender Form Anerkennung finden. Sie verfolgen das Ziel, beim Erlass und der Durchführung zeitgemässer Submissionsvorschriften nach Möglichkeit mitzuwirken.
- 8.7 Grundsätzlich wird Temporärarbeit nicht gefördert. Sofern jedoch Arbeitnehmer temporär beschäftigt werden, wird die Vermittlerfirma angehalten, diesen GAV gemäss Anhang 8 GAV zu berücksichtigen bzw. einzuhalten.

Art. 9 Paritätische Landeskommission (PLK)

- 9.1 Zur Umsetzung dieses GAV wird eine Paritätische Landeskommission (PLK) in der Rechtsform eines Vereins bestellt. Sie setzt sich aus 8 Mitgliedern zusammen, nämlich 4 SVDW-, 2 SMUV-, 1 GBI- und 1 SYNA-Delegierten. Das Reglement der PLK (Anhang 1 GAV) bildet die Vereinsstatuten.
- 9.2 Die PLK ist das Organ dieses GAV und sorgt für die Durchführung der Grundsätze gemäss Art. 8 GAV. Die Aufgaben und Befugnisse sind nachstehend aufgeführt. Diese Aufgaben und die jährlichen Zusatzvereinbarungen bilden einen integrierenden Bestandteil des GAV.

- 9.3 Die detaillierten Bestimmungen über Organisation und Aufgaben der PLK sowie eines allfälligen Ausschusses sind in den Statuten geregelt (Anhang 1 GAV).
- 9.4 Die Paritätische Landeskommission befasst sich mit:
- a) dem Vollzug dieses GAV
 - b) der Zusammenarbeit der Vertragsparteien
 - c) der Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung
 - d) dem Erlass aller für den Vollzug des GAV notwendigen Massnahmen
 - e) der Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreibung) der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge
 - f) der Wahl der Inkassostelle für die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge
 - g) der Beurteilung über Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien bezüglich der Anwendung und der Interpretation von Bestimmungen dieses GAV oder einem seiner integrierenden Anhänge
 - h) dem Aussprechen und Inkasso von Konventionalstrafen
 - i) der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers
 - k) den von den Paritätischen Berufskommissionen zur Beurteilung unterbreiteten Fragen
 - l) den weiteren, die Branche betreffenden Aufgaben, die an sie herangetragen werden
 - m) der Überwachung der Einhaltung und Durchsetzung der Bestimmungen des GAV sowie Beurteilung und Ahndung von Verstössen gegen den Vertrag.
- 9.5 Der PLK steht das Recht zu, Kontrollen bei den Arbeitgebern über die Einhaltung dieses GAV und der Ergänzungsbestimmungen durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen. Im Einverständnis mit der zu kontrollierenden Firma kann die PLK auch ein anderes Kontrollorgan (z.B. Treuhandstelle) einsetzen.
- 9.6 Den vertragsschliessenden Verbänden steht im Sinne von Art. 357b OR ein Recht auf gemeinsame Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber den Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu.
- 9.7 Ergeben die Kontrollen ein vom GAV abweichendes Ergebnis, so entscheidet die PLK gemäss Art. 14 und 15 GAV über allfällige Massnahmen.

Art. 10 Paritätische Berufskommission (PBK)

- 10.1 Die lokalen, regionalen oder kantonalen Ergänzungsbestimmungen haben bezüglich der PBK zu bestimmen:
 - a) deren Befugnisse und Aufgaben
 - b) deren Mitgliederzahl
- 10.2 Wird aufgrund einer solchen Ergänzungsbestimmung keine PBK gebildet, so übernimmt die PLK deren Aufgaben.
- 10.3 Sofern für die PBK keine besonderen Befugnisse und Aufgaben formuliert sind, gelten sinngemäss jene der PLK gemäss Anhang 1 GAV.

Art. 11 Paritätischer Sozialfonds

- 11.1 Die vertragsschliessenden Parteien haben am 18. Dezember 1943 die Stiftung «Sozialfonds des Schweizerischen Dachdeckergerwerbes» errichtet. Die Stiftungsurkunde wurde 2003 den heutigen Verhältnissen angepasst.

Art. 12 Sozialinstitutionen

- 12.1 Die Vertragsparteien führen die Personal-Vorsorge gemäss BVG über die Personalvorsorgestiftung «2. Säule SPIDA» durch.
- 12.2 Mitglieder des SVDW, welche die 2. Säule ausserhalb der SPIDA im Sinne des Bundesobligatoriums BVG geregelt haben, können auf Gesuch hin von einem Beitritt zur «2. Säule SPIDA» befreit werden.

Art. 13 Koalitionsfreiheit

- 13.1 Dieser GAV und die auf ihn abgestützten lokalen, regionalen oder kantonalen Ergänzungsbestimmungen achten die Koalitionsfreiheit (Freiheit der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Berufsverband).

Art. 14 **Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen,
Nachzahlungen, Verfahrenskosten,
Konventionalstrafen**

14.1 Bei den Arbeitgebern sind auf begründeten Antrag hin Kontrollen durch die von der PLK bzw. PBK bestimmte Kontrollstelle über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages durchzuführen.

Ob eine Kontrolle nötig ist, bestimmt vorinstanzlich der PLK-Ausschuss, welcher auch den begründeten Antrag zur Kontrolle an die PLK liefert.

Die zu kontrollierenden Arbeitgeber haben die von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen und andere notwendige Dokumente auf erste Aufforderung hin, innert 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen sowie Abrechnungsunterlagen von Temporärbeschäftigten, Subunternehmer usw.

14.2 Die Firmen haben die in Art. 14.1 GAV erwähnten Unterlagen nach Massgabe des Gesetzes, mindestens jedoch während fünf Jahren aufzubewahren. Sobald der Firma die Durchführung einer Kontrolle angekündigt worden ist, dürfen an die Arbeitnehmer keine Nachzahlungen irgendwelcher Art mehr geleistet werden.

14.3 **Kontrollkosten:**

Ergeben die Kontrollen Abweichungen vom Gesamtarbeitsvertrag bzw. der Ergänzungsbestimmungen und resultieren daraus Nachforderungen von über 1 Prozent der AHV-Gesamtlohnsumme, so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb vollumfänglich auferlegt. Liegen die Abweichungen unter 1 Prozent der AHV-Gesamtlohnsumme, so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb im Verhältnis zum fehlbaren Betrag auferlegt. Die Kontroll- und Verfahrenskosten richten sich nach dem Tarif des Schweizerischen Treuhänderverbandes (STV). Kosten, die daraus entstehen, weil die ordnungsgemässe und insbesondere termingerechte Durchführung der Kontrolle durch die zu kontrollierende Firma vereitelt wird, werden dieser in jedem Falle vollumfänglich in Rechnung gestellt.

14.4 **Verfahrenskosten:**

Liegen aufgrund einer Kontrolle keine Beanstandungen vor, werden der Firma gem. Art. 14.3 GAV keine Kosten auferlegt. Liegen Beanstandungen vor, so hat die Firma in jedem Fall eine Pau-

schale von Fr. 500.– als Verfahrenskosten zu zahlen. Ebenso werden der kontrollierten Firma bei GAV-Verletzungen die Kosten der Lohnbuchkontrollen gem. Art 14.3 GAV auferlegt.

14.5 Konventionalstrafe:

Bei ersten Verfehlungen der Firma, hat diese zudem max. 30% des Nachzahlungsbetrages an die Arbeitnehmer als Konventionalstrafe zu bezahlen. Im Wiederholungsfall kann bis zu 100% der Nachzahlungssumme, mindestens aber 30% als Konventionalstrafe festgelegt werden.

14.6 Die vertragsschliessenden Parteien sind von den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Bezug auf die sich aus den Kontrollen ergebenden Forderungen zur Erhebung der Leistungsklage durch die PLK ermächtigt.

14.7 Die Einzahlungen sind, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Bankkonto der PLK zu leisten.

Art. 15 Verstösse der Arbeitgeber

15.1 Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden durch den PLK-Ausschuss zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Sie können ausserdem mit den Verfahrenskosten und einer Konventionalstrafe gemäss Art. 14.5 GAV belangt werden.

15.2 Ferner kann den arbeitvergebenden staatlichen Behörden die Sperre der Firma für staatliche und staatlich subventionierte Arbeiten sowie die Sperre für die Beschäftigung von bewilligungspflichtigen ausländischen Arbeitskräften beantragt werden.

15.3 Die PLK ist berechtigt Konventionalstrafen geltend zu machen. Diese sind der PLK zu überweisen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.

15.4 Die Nachzahlungen, die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. Zahlstelle siehe Art. 14.7 GAV.

Art. 16 Verstösse der Arbeitnehmer

16.1 Arbeitnehmer, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, können mit einer Konventionalstrafe belangt werden.

- 16.2 Arbeitnehmer, welche durch ausdrücklichen oder stillschweigenden Verzicht auf die ihnen zustehenden Leistungen Verstöße gegen den Gesamtarbeitsvertrag mitverschuldet haben, gelten zusätzlich als zu einer Konventionalstrafe in der Höhe der vorenthaltenen geldwerten Leistungen, zu deren Nachzahlung der Arbeitgeber verpflichtet worden ist, verurteilt.
- 16.3 Die Paritätische Landeskommission ist berechtigt, im Namen der Vertragsparteien Konventionalstrafen geltend zu machen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.
- 16.4 Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides an die Paritätische Landeskommission zu leisten. Zahlstelle siehe Art. 14.7 GAV.

Art. 17 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren

- 17.1 Treten Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien, den Sektionen bzw. Regionen der Vertragsparteien oder in einem Betrieb auf, so verpflichten sich alle Beteiligten auf die Einhaltung des Arbeitsfriedens, Vermeidung von öffentlichen Polemiken und der Unterstellung des nachgenannten Konfliktregelungsprozederes.
- 17.2 **Zwischen den Vertragsparteien**
Treten zwischen den Vertragsparteien dieses GAV Streitigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten auf, so sind diese zuerst in der Paritätischen Landeskommission zu behandeln.
Misslingt eine Einigung in der Paritätischen Landeskommission, so kann die Angelegenheit innerhalb von 30 Tagen nach Feststellung der Nichteinigung das vertragliche Schiedsgericht (Art. 18 GAV) angerufen werden. Das Schiedsgericht entscheidet endgültig.
- 17.3 **Zwischen Sektionen/Regionen der Vertragsparteien**
Wenn zwischen Sektionen/Regionen der Vertragsparteien im Rahmen der Ergänzungsbestimmungen Streitigkeiten/Meinungsverschiedenheiten auftreten, so sind diese in der Paritätischen Berufskommission zu behandeln.
Misslingt in der Paritätischen Berufskommission eine Einigung, kann die Angelegenheit innerhalb von 30 Tagen nach Feststellung des Scheiterns an die Paritätische Landeskommission weitergezogen werden.

Kommt in der Paritätischen Landeskommission kein Entscheid zu Stande, so kann die Angelegenheit an das vertragliche Schiedsgericht (Art. 18 GAV) weitergezogen werden. Das Schiedsgericht entscheidet endgültig.

17.4 **Innerhalb eines Betriebes**

Treten in einem Betrieb kollektive Streitigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten auf, ist die Angelegenheit der Paritätischen Berufskommission zur Schlichtung zu unterbreiten.

Misslingt eine Einigung, so kann bis spätestens 30 Tage nach Feststellung des Scheiterns die Angelegenheit an die Paritätische Landeskommission weitergezogen werden.

Kommt in der Paritätischen Landeskommission kein Entscheid zu Stande, so kann die Angelegenheit an das vertragliche Schiedsgericht (Art. 18 GAV) weitergezogen werden. Das Schiedsgericht entscheidet endgültig.

Art. 18 **Das Schiedsgericht**

- 18.1 Das Schiedsgericht setzt sich aus einem Obmann und zwei weiteren Schiedsrichtern zusammen. Der Obmann muss Jurist sein und als Richter, Anwalt oder in anderer Eigenschaft über praktische Erfahrung in der Durchführung von Prozessen verfügen. Als Schiedsrichter sind je nach der Natur der Streitsache Leute mit besonderer Fachkenntnis oder Juristen zu ernennen.
- 18.2 Sowohl der Obmann wie die beiden weiteren Mitglieder des Schiedsgerichtes sind von den Vertragsparteien gemeinsam und innert Monatsfrist seit Anrufung des Schiedsgerichtes durch eine Vertragspartei zu ernennen. Können sich diese nicht oder nicht vollumfänglich einigen, oder verweigert die eine Partei ihre Mitwirkung, so erfolgt die Ernennung des gesamten Schiedsgerichtes durch den Präsidenten des Zürcher Obergerichtes.
- 18.3 Das Schiedsgericht hat seinen Sitz in Zürich, kann Verhandlungen aber auch an anderen Orten nach seinem Belieben durchführen.
- 18.4 Das Schiedsverfahren untersteht dem Interkantonalen Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit vom 27. März .1969. Im übrigen wird bezüglich des Verfahrens vereinbart:

- a) In Anwendung von Art. 24 Abs. 2 des Konkordates legen die Parteien fest, dass das Verfahren nach den Regeln der zürcherischen Zivilprozessordnung durchzuführen ist. Es gelten dabei die Regeln über das Verfahren mit Schriftenwechsel.
- b) Der Obmann ist ermächtigt, nach seinem Ermessen einen Sekretär des Schiedsgerichtes beizuziehen.
- c) Vorladungen und Mitteilungen des Schiedsgerichtes an die Vertragsparteien erfolgen durch einen eingeschriebenen Brief.
- d) Die Beratungen des Schiedsgerichtes erfolgen in Abwesenheit der Vertragsparteien. Die Eröffnung des Urteils erfolgt schriftlich durch Zustellung einer mit einer Begründung versehenen Ausfertigung desselben als eingeschriebene Sendung.
- e) Das Schiedsgericht entscheidet auch über die Verfahrenskosten und die Parteikosten. Der Obmann bestimmt die von den Vertragsparteien zu leistenden Vorschüsse.

Art. 19 Anschlussverträge

- 19.1 Die Vertragsparteien dieses GAV verpflichten sich, gemeinsam den Anschluss von Nichtverbandsfirmen durch Anschlussverträge oder die Unterstellung unter die zuständigen Ergänzungsbestimmungen zu erwirken.
- 19.2 Diese Anschlussverträge bedürfen der Zustimmung der zuständigen Paritätischen Berufskommission, bzw. wo keine vorhanden, der Paritätischen Landeskommission. Die Anschlussvertragsfirmen haben einen Beitrag an die Paritätische Berufskommission, bzw. wo keine vorhanden, der Paritätischen Landeskommission zu leisten. Sie bestimmt deren Höhe. Die Vertragsparteien, die Anschlussvertragsfirmen, die zuständigen Sektionen oder Paritätischen Berufskommissionen erhalten je ein Exemplar des Anschlussvertrages.
- 19.3 Firmen, welche nicht dem vertragsschliessenden Arbeitgeberverband angehören und sich durch einen Anschlussvertrag auf die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verpflichten, haben eine Kautionssumme bei einer Bank mit Sitz in der Schweiz in folgender Höhe zu hinterlegen:
 - Lohnsumme bis zu Fr. 100 000.– Kautions Fr. 6 000.–
 - über Fr. 100 000.– bis Fr. 500 000.– Kautions Fr. 12 000.–
 - über Fr. 500 000.– bis Fr. 1 000 000.– Kautions Fr. 18 000.–
 - über Fr. 1 000 000.– Kautions Fr. 24 000.–

Als Nachweis sind der Paritätischen Berufskommission bzw. Paritätischen Landeskommission oder der von ihr bezeichneten Stelle die endgültige Prämienabrechnung der AHV vorzulegen. Erst mit der entsprechenden Kautions- und nach Vorliegen der Genehmigung seitens der Paritätischen Berufskommission, bzw. wo keine vorhanden, der Paritätischen Landeskommission, treten die Anschlussverträge in Kraft. Sämtliche Kautionsleistungen müssen in bar, einer Bankgarantie oder in mündelsicheren Wertpapieren gestellt werden. Die Kautionsleistungen dienen als Sicherheit für die Einhaltung des GAV. Sie können nur mit Zustimmung aller Vertragsparteien oder auf Grund eines rechtskräftigen Entscheides der Paritätischen Berufskommission, bzw. wo keine vorhanden, der Paritätischen Landeskommission oder des vertraglichen Schiedsgerichtes freigegeben werden.

- 19.4 Die Anschlussvertragsfirmen leisten jährlich pro Mitarbeiter und Monat einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von Fr. 10.– in die Kasse der Paritätischen Landeskommission. Die Abrechnung richtet sich nach den Weisungen der PLK.
Ab 1.1.2006 beträgt der Berufs- und Vollzugskostenbeitrag Fr. 20.– pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmers und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.
- 19.5 Die Anschlussverträge sind auf die gesamte Dauer des GAV abzuschliessen.

Art. 20 **Vertragsdauer und Vertragsänderungen**

- 20.1 Der vorliegende GAV wird bis zum 31.12.2007 fest vereinbart und ersetzt den GAV vom 1. Januar 1999. Er kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von mindestens 6 Monaten erstmals am 30.6.2007 per 31.12.2007 gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, so läuft der GAV jeweils ein Jahr weiter.
- 20.2 Anhang 1: Statuten des Vereins, Paritätische Landeskommission – PLK im schweizerischen Dach- und Wandgewerbe gestützt auf Art. 9.1 GAV
Anhang 2: Reglement Berufs- und Vollzugskostenbeiträge
Anhang 3: Reglement Lehrlinge
Anhang 4: Anschlussvertrag zum GAV
Anhang 5: Familienausgleichskasse SPIDA (FAK SPIDA)

- Anhang 6: Zusatzvereinbarung
- Anhang 7: Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlichkeit des Gesamtarbeitsvertrages
- Anhang 8: Mindestbestimmungen für Verleihpersonal aus Arbeitsvermittlungs- und Personalverleihfirmen.



Berufsbeiträge

Art. 21 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

Art. 21 **Berufs- und Vollzugskostenbeitrag**

- 21.1 Der Berufs- und Vollzugskostenbeitrag wird erhoben um
- a) die Kosten des Vollzugs des GAV;
 - b) die Aufwendungen der gemeinsamen Durchführung dieses GAV;
 - c) Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
 - d) Aktivitäten in Fragen der Weiterbildung;
 - e) die Administration der PLK-Geschäftsstelle zu decken.
- 21.2 Über die Verwendung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge gemäss Art. 21.1 GAV beschliesst die Paritätische Landeskommission. Sie sind im Anhang 2 GAV Reglement «Berufs- und Vollzugskostenbeiträge» beschrieben.
- 21.3 Ein allfälliger Überschuss dieser Berufs- und Vollzugskostenbeiträge darf, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit dieses GAV, nur für die Weiterbildungsinstitutionen der vertragsschliessenden Parteien, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verwendet werden.
- 21.4 Die nichtorganisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden sind gleich wie die organisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden zu behandeln.
- 21.5 a) **Beiträge der Arbeitnehmer**
Alle unterstellten Arbeitnehmer entrichten einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von Fr. 10.– pro Monat. Ab 1.1.2006 beträgt der Berufs- und Vollzugskostenbeitrag Fr. 20.– pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmers und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.
- b) **Beiträge der Arbeitgeber**
Alle dem GAV unterstellten Arbeitgeber entrichten für die dem GAV unterstellten Arbeitnehmer ihrerseits einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von Fr. 10.– pro Monat. Ab 1.1.2006 beträgt der Berufs- und Vollzugskostenbeitrag Fr. 20.– pro Monat. Dieser Beitrag (unter Beachtung von Art. 21.2 GAV) sowie die von den Arbeitnehmern bezahlten Beiträge sind periodisch gemäss Rechnung der Geschäftsstelle der PLK zu überweisen.
- 21.6 Für Mitglieder der vertragsschliessenden Parteien sind die Beträge im Mitgliederbeitrag inbegriffen. In der praktischen Ausführung bedeutet dies: Von Arbeitgebern die SVDW-Mitglied sind,

wird kein Berufs- und Vollzugskostenbeitrag erhoben. Aus technischen Vollzugsgründen werden die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge allen Arbeitnehmern vom Lohn abgezogen. Die organisierten Arbeitnehmer erhalten diesen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag nach Vorweisen eines entsprechenden Belegs von ihrer Gewerkschaft einmal jährlich zurückerstattet.

- 21.7 Die PLK kann unter Berücksichtigung der finanziellen Situation im Einvernehmen aller Vertragsparteien diese Berufs- und Vollzugskostenbeiträge während der Vertragsdauer ändern.
- 21.8 Für nicht oder nicht richtig abgezogene und/oder abgerechnete Berufs- und Vollzugskostenbeiträge haftet der Arbeitgeber.

II. Normative Bestimmungen

Löhne, Zuschläge

- Art. 22 Leistungslohn
- Art. 23 Lohn- und Gehaltsabrechnung
- Art. 24 Stunden- oder Monatslohn
- Art. 25 Mindestlöhne
- Art. 26 Lohnzuschläge bei Überstunden
- Art. 27 Samstags-, Abend-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeiten, Vor- und Nachholzeit
- Art. 28 Teuerungsausgleich
- Art. 29 13. Monatslohn (Jahresendzulage)
- Art. 30 Zulagen bei auswärtiger Arbeit
- Art. 31 Benützung eines privaten Fahrzeuges

Art. 22 Leistungslohn

- 22.1 Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbaren den Lohn individuell nach dem Leistungsprinzip. Generelle Lohnanpassungen unter Beachtung von Art. 25 und Art. 28 GAV Mindestlöhne, sind vorbehalten. Diese werden in einer speziellen Zusatzvereinbarung geregelt und sind ein integrierender Bestandteil dieses GAV.

Art. 23 Lohn- und Gehaltsabrechnung

- 23.1 Der Lohn wird unter Beachtung von Art. 32.4 GAV monatlich auf der Basis von 42 Std./Woche, unbesehen der flexiblen Arbeitszeit, bzw. 182 Std. pro Monat abgerechnet und ausbezahlt.
- 23.2 Der Lohn wird dem Arbeitnehmer in gesetzlicher Währung innerhalb der Arbeitszeit und vor Monatsende bar ausbezahlt oder zum gleichen Termin auf ein Bank- oder Postcheckkonto überwiesen.¹⁾
- 23.3 Dem Arbeitnehmenden ist monatlich eine nachvollziehbare, detaillierte, schriftliche Abrechnung zu übergeben.²⁾ Diese bezeichnet den Lohn, die Zulagen und die monatlich geleisteten Stunden. Die kumulierten Stundensaldos sind spätestens per Mitte Jahr und Ende Jahr auszuweisen.
- 23.4 Bei Austritt des Arbeitnehmers während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis zum Austritt erstellt.
- 23.5 Sofern die Schlussabrechnung für den Arbeitnehmer aus Gründen, welche der Arbeitgeber zu verantworten hat, ein Stundenminus aufzeigt, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden.
- 23.6 Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers (Annahmeverzug).³⁾

¹⁾ Art. 323b 1 OR

³⁾ Art. 324.1 OR

²⁾ Art. 323b 1 OR

- 23.7 Dem Arbeitnehmer können Gegenforderungen mit den Lohnforderungen nur verrechnet werden, soweit die Lohnforderungen pfändbar sind. Bestehen Ersatzforderungen des Arbeitgebers für absichtlich durch den Arbeitnehmer zugefügte Schäden, so können diese Forderungen unbeschränkt verrechnet werden.¹⁾
- 23.8 Der Arbeitnehmende kann Forderungen, die sich aus Lohnbuchkontrollen ergeben, an die Paritätische Landeskommission abtreten. Dazu bedarf es ausdrücklich der Schriftlichkeit.

Art. 24 Stunden- oder Monatslohn

- 24.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Stunden- oder Monatslohn vereinbart.
- 24.2 Der dem Monatslohn entsprechende Stundenlohn ergibt sich wie folgt:
Summe von 12 Monatslöhnen eines Arbeitnehmers dividiert durch die gesamtarbeitsvertragliche oder einzelarbeitsvertragliche Arbeitszeit pro Woche, multipliziert mit 52.
- 24.3 Bei der 42-Stunden-Woche ergibt sich der Stundenlohn aus der Dividierung des Monatslohnes durch 182.

Art. 25 Mindestlöhne

- 25.1 Der Anspruch auf den GAV-Mindestlohn besteht ab 18. Altersjahr (Volljährigkeit).
- 25.2 Die Vertragsparteien beschliessen alljährlich Ende Oktober über allfällige Anpassungen der Gehälter und Löhne, gemäss Art. 28 GAV. Die Mindestlöhne werden jährlich im Anhang 6 GAV «Zusatzvereinbarung» festgelegt und bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAV.
- 25.3 Ausnahmen betreffend Mindestlöhne sind der PLK zu unterbreiten.
- 25.4 Für Arbeitnehmer mit verminderter Leistungsfähigkeit können besondere Vereinbarungen getroffen werden. Auch diese besonderen Vereinbarungen sind der PLK zur Genehmigung zu unterbreiten.

¹⁾ Art. 323b 2 OR

25.5 Im Fall von Ergänzungsbestimmungen gemäss Art. 7 GAV ist für diese Angelegenheit die PBK zuständig.

25.6 Mindestlohnkategorien:

- a) gelernte Fachleute im ersten Jahr nach der Lehrabschlussprüfung
- b) gelernte Fachleute ab zweitem Jahr nach der Lehrabschlussprüfung
- c) Angelernte
- d) Angelernte im Fachbereich mit amtlichem Ausweis
- e) Hilfsarbeiter im ersten Anstellungsjahr
- f) Hilfsarbeiter ab zweitem Anstellungsjahr

Art. 26 Lohnzuschläge bei Überstunden

26.1 Überstunden werden nur soweit entschädigt, als sie vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter angeordnet werden.

26.2 Als normale Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Grenzen der Tagesarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz (06.00–20.00 Uhr) geleistet werden. Normale Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer innerhalb von 5 Monaten vom 31.12. an gerechnet, zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden mit einem Zuschlag von 25 Prozent auszuführen.¹⁾

Art. 27 Samstags-, Abend-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeiten, Vor- und Nachholzeit

27.1 Samstagsarbeit, die als Vor- oder Nachholzeit angerechnet wird, bewirkt keinen Zuschlag.

27.2 Für die Abend-, Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden Zuschläge gemäss untenstehender Tabelle ausgerichtet.

Werden an Samstagen, am Abend, gemäss nachstehender Tabelle Überstunden geleistet, sind diese primär mit Zeitzuschlag innerhalb der folgenden 5 Monate zu kompensieren. Ist eine Kom-

¹⁾ Art. 321c 2 OR

pensation nicht möglich, ist ein Lohnzuschlag gemäss nachstehender Tabelle auszuführen. Werden die Überstunden durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert, so ist ebenfalls ein Lohnzuschlag gemäss nachstehender Tabelle zu entrichten.

	Zeit	Zuschlag
Sonn- und Feiertage	23.00 – 23.00	100%
Samstagsarbeit	06.00 – 12.00	25%
	12.00 – 20.00	50%
Abendarbeit Nachtarbeit	20.00 – 23.00	50%
	23.00 – 06.00	50%

Art. 28 Teuerungsausgleich

- 28.1 Allfällige Lohnanpassungen (Teuerungsausgleich) werden von den Vertragsparteien einmal pro Jahr gegen Jahresende auf den 1. Januar des folgenden Jahres in einer besonderen Zusatzvereinbarung (Anhang 6 GAV) gemeinsam geregelt. Dabei sind die jeweiligen wirtschaftlichen Möglichkeiten, die Arbeitsmarktlage, die Entwicklung des Landesindexes der Konsumentenpreis und neu anfallende Sozialleistungskosten sowie weitere massgebende Faktoren zu berücksichtigen.

Art. 29 13. Monatslohn (Jahresendzulage)

- 29.1 Den im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmern werden auf Jahresende 8,33% des im laufenden Kalenderjahr bezogenen Gesamt-Bruttolohnes zusätzlich vergütet. Den im Wochen- oder Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmern wird auf Jahresende ein ganzer durchschnittlicher Monats-Bruttolohn zusätzlich ausbezahlt.
- 29.2 Hat ein Arbeitsverhältnis nicht ein volles Kalenderjahr gedauert, werden den im Stunden-, Wochen- oder Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmern zusätzlich 8,33% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen Gesamt-Bruttolohnes vergütet.
- 29.3 Werden Anteile des 13. Monatslohnes im Laufe des Kalenderjahres bzw. am Ende des Kalenderjahres ausbezahlt, so ist dies auf der Lohnabrechnung speziell auszuweisen.
- 29.4 Auf den 13. Monatslohn besteht kein Ferienanspruch.

Art. 30 Zulagen bei auswärtiger Arbeit

- 30.1 Grundsatz: Entstehen dem Arbeitnehmer durch auswärtige Arbeit Kosten für Verpflegung und eine anständige Unterkunft, so werden diese Kosten vom Arbeitgeber vergütet.¹⁾ Die von den Vertragsparteien geregelten Spesensätze sind in Anhang 6 GAV Zusatzvereinbarung geregelt.
- 30.2 In den Ergänzungsbestimmungen kann auswärtige Arbeit genauer definiert werden.
- 30.3 In den Ergänzungsbestimmungen können weitergehende Regelungen oder Pauschalregelungen vereinbart werden.
- 30.4 Heimreise: Bei länger dauernden auswärtigen Arbeiten ist der Arbeitnehmer berechtigt, über das Wochenende nach Hause zu fahren. Der Arbeitgeber trägt die Reisekosten. Die Reisezeit wird als Arbeitszeit vergütet.²⁾

Art. 31 Benützung eines privaten Fahrzeuges

- 31.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, ob der Arbeitnehmer für Geschäftsfahrten sein Privatfahrzeug benützt. Sie können auch vereinbaren, dass dieser im privaten Auto so viele andere Arbeitnehmer mitführt, wie gemäss Fahrzeugausweis erlaubt ist. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine entsprechend höhere Entschädigung.³⁾
- 31.2 Bei Benützung eines dem Arbeitnehmer gehörenden Motorfahrzeuges, werden die Entschädigungen gemäss Anhang 6 GAV «Zusatzvereinbarung» vergütet.
- 31.3 Die Entschädigungen nach Art. 31.2 GAV gelten als Zahlung im Sinne von Art. 327b Abs. 1 und 2 OR.
- 31.4 Der Arbeitnehmer bzw. der Halter des Fahrzeuges hat für das private Motorfahrzeug eine Haftpflichtversicherung mit unbeschränkter Deckung auf eigene Kosten abzuschliessen.

¹⁾ Art. 327a OR

³⁾ Art. 327b OR

²⁾ Art. 13.2 ArGV1

Arbeitszeit, Ferien, Absenzen, Weiterbildung

- Art. 32 Normalarbeitszeit
- Art. 33 Vorholzeit
- Art. 34 Überstunden
- Art. 35 Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit
- Art. 36 Unterbruch der täglichen Arbeit
- Art. 37 Feriendauer
- Art. 38 Ferienkürzung
- Art. 39 Ferienzeitpunkt und Zusammenhang
- Art. 40 Ferienlohn
- Art. 41 Feiertagsregelung
- Art. 42 Feiertagsentschädigung
- Art. 43 Absenzenregelung und -entschädigung
- Art. 44 Weiterbildung

Art. 32 Normalarbeitszeit

- 32.1 Die Arbeitszeiteinteilung (Festlegung der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit) ist Sache des Arbeitgebers. Die Festsetzung kann auch team- oder objektbezogen unterschiedlich erfolgen. Die Arbeitnehmer werden rechtzeitig in die Entscheidungen miteinbezogen. Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes bleiben vorbehalten.¹⁾ Der Samstag ist in der Regel arbeitsfrei.
- 32.2 Die massgebliche Jahresarbeitszeit inkl. bezahlte Wegzeit beträgt 2184 Stunden (durchschnittlich 42 Std. pro Woche, bzw. 182 Stunden pro Monat). Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8,40 Stunden (8 Stunden und 24 Minuten) als Berechnungsgrundlage angewandt.
- 32.3 Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt maximal 50 Stunden.
- 32.4 Der Arbeitnehmende hat im Grundsatz Anspruch auf 12 gleich hohe Auszahlungen, basierend auf Art. 32.2 GAV.
- 32.5 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmende zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat. Der Weg vom Wohndomizil zum Betrieb und zurück gilt nicht als Arbeitszeit. Die darüber hinausgehende Wegzeit wird als Arbeitszeit angerechnet.²⁾

Art. 33 Vorholzeit

- 33.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Betriebsweise vereinbaren, dass die Vorholzeit durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen wird. Die pro Kalenderjahr vorhersehbaren vorzuholenden Tage (Brückentage) sind schriftlich festzulegen. Der Zeitpunkt des Ausgleichs wird durch den Arbeitgeber frühzeitig bekannt gegeben.
- 33.2 Leistet der Arbeitnehmer mehr als die vereinbarten Stunden, im Hinblick darauf, zu einem späteren Zeitpunkt diese wieder zu kompensieren, so liegt nicht Überstunden-, sondern Vorholzeit vor.

¹⁾ Art. 47 ArG, Art. 48 ArG, Art. 69 ArGV1, Art. 70 ArGV1

²⁾ Art. 13 ArGV1

Art. 34 Überstunden

- 34.1 Bei Bedarf ist der Arbeitnehmer zur Leistung von Überstunden verpflichtet. Der Arbeitgeber verlangt solche Überstunden von einem Arbeitnehmer nur, soweit sie von diesem nach Treu und Glauben geleistet werden können.¹⁾
- 34.2 Überstundenarbeit liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer mehr als die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit gem. Art. 32 GAV und der vereinbarten Vorholzeit gem. Art. 33 GAV arbeitet, sofern er diese Arbeit im Interesse des Arbeitgebers ausführt und die gesetzliche Höchstarbeitszeit nicht überschritten wird.

Art. 35 Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit

- 35.1 Der Arbeitnehmer hat die ausgefallene Arbeitszeit nachzuholen, falls er die Arbeit
- a) selbstverschuldet zu spät antritt,
 - b) unbegründet unterbricht,
 - c) vorzeitig ohne stichhaltigen Grund verlässt.
- 35.2 Wird die Arbeitszeit nicht nachgeholt, so kann der Arbeitgeber einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.²⁾

Art. 36 Unterbruch der täglichen Arbeit

- 36.1 Es wird empfohlen, die Arbeitszeit durch eine unbezahlte Pause zu unterbrechen. Zeitpunkt und Dauer der Pause legt der Arbeitgeber einvernehmlich mit dem Arbeitnehmer fest.³⁾
- 36.2 Für die Mittagsverpflegung wird die Arbeit während mindestens 1 Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch zählt nicht als Arbeitszeit.
- 36.3 Für die Mitternachtsverpflegung wird die Arbeit während mindestens 1 Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch gilt als Arbeitszeit.

¹⁾ Art. 321c 1 OR

³⁾ Art. 15 ArG

²⁾ Art. 324.2 OR

Art. 37 **Feriendauer**

37.1 Die Dauer der Ferien beträgt pro Kalenderjahr

Tage/Jahr	Anzahl Arbeitstage			
	2004	2005	2006	2007
Kategorie				
Arbeitnehmer bis zurückgelegtem 20. Altersjahr	25	25	25	25
Arbeitnehmer bis und mit zurückgelegtem 49. Altersjahr	20	21	21	22
Arbeitnehmer ab dem 50. Altersjahr	25	25	25	25
Arbeitnehmer ab zurückgelegtem 60. Altersjahr	30	30	30	30

Massgebend für die Berechnung der Feriendauer ist die Anzahl der Altersjahre, die der Arbeitnehmer am 1. Januar des Kalenderjahres, in dem die Ferien gewährt werden, zurückgelegt hat.

Art. 38 **Ferienkürzung**

38.1 Ist der Arbeitnehmer durch sein Verschulden während eines Dienstjahres 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.¹⁾

38.2 Beträgt die Verhinderung nicht mehr als 1 Monat im Dienstjahr und ist sie durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines politischen Amtes oder Jugendurlaub gemäss Art. 329e OR, ohne Verschulden des Arbeitnehmers verursacht, so dürfen die Ferien vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden.²⁾ Die Kürzung beträgt jedoch ab 2. Monat ein Zwölftel für jeden vollen Monat der Verhinderung.

Art. 39 **Ferienzeitpunkt und Zusammenhang**

39.1 Die Ferien sind im Laufe des Kalenderjahres zu beziehen. Ausnahmsweise können sie im folgenden Jahr gewährleistet werden. Wenigstens 2 Ferienwochen müssen zusammenhängen.³⁾

¹⁾ Art. 329b 1 OR

³⁾ Art. 329c 1 OR

²⁾ Art. 329b 2 OR

- 39.2 Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbaren den Zeitpunkt der Ferien anfangs des Jahres. Der Arbeitnehmer hat auf die Betriebsverhältnisse Rücksicht zu nehmen.
- 39.3 Werden Betriebsferien durchgeführt, so ist ein Teil des Ferienanspruchs während dieser Zeit einzuziehen.
- 39.4 Krankheits- und Unfalltage während der Ferien gelten nicht als bezogene Ferientage, sofern unter Beachtung von Art. 39.5 GAV ein Arztzeugnis vorliegt.
- 39.5 Bei einem Auslandsaufenthalt gilt die Regelung der Krankentaggeldversicherung. Es gilt entsprechend zu beachten, dass bei einem Auslandsaufenthalt das Arztzeugnis durch ein Spital auszustellen ist. Der Arbeitgeber informiert die Arbeitnehmer über die entsprechenden Regelungen der KTV.

Art. 40 Ferienlohn

- 40.1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.¹⁾
- 40.2 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.²⁾
- 40.3 Wird das Arbeitsverhältnis nach dem Eintrittsjahr aufgelöst und hat der Arbeitnehmende die Ferien auf sein Verlangen für das laufende Jahr bereits bezogen, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die zuviel bezogenen Ferien vom letzten Lohn Guthaben des Arbeitnehmers abzuziehen.
- 40.4 Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, während der Ferien entgeltliche Arbeit für Dritte zu leisten, wenn sie dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzen.

Art. 41 Feiertagsregelung

- 41.1 Neun eidgenössische oder kantonale Feiertage im Kalenderjahr sind entschädigungspflichtig, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen.

¹⁾ Art. 329d 1 OR

²⁾ Art. 329d 2 OR

- 41.2 Die Festlegung dieser 9 Feiertage richtet sich nach eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebungen und wird in den Ergänzungsbestimmungen definiert.
- 41.3 Sind keine Ergänzungsbestimmungen vorhanden, gelten:
Neujahr
2. Januar (Berchtoldstag)
Karfreitag
Ostermontag
Auffahrt
Pfingstmontag
1. August (Bundesfeiertag)
Weihnachten (25. Dezember)
Stephanstag (26. Dezember)
als Feiertage.
- 41.4 Allfällige weitere eidgenössische, kantonale oder öffentliche Feier- oder Ruhetage sind in den Ergänzungsbestimmungen zu regeln.

Art. 42 **Feiertagsentschädigung**

- 42.1 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Arbeitsstunden zum normalen Lohn gem. Art. 32.2 GAV.
- 42.2 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden vergütet und sind nicht als Ferientage anzurechnen.
- 42.3 Feiertage, die auf einen Sonntag oder einen arbeitsfreien Samstag fallen, können nicht nach bezogen werden. Dasselbe gilt für die Feiertage während Krankheit, Unfall, Militär- und Zivildienst sowie unbezahltem Urlaub.

Art. 43 **Absenzenregelung und -entschädigung**

- 43.1 a) **Absenzenregelung**
Der Arbeitgeber leistet – sofern diese Absenzen nicht auf arbeitsfreie Tage fallen – bei folgenden Ereignissen bezahlten Urlaub:
a) 2 Tage bei Verheiratung
b) 1 Tag bei Geburt eines eigenen Kindes
c) 1 Tag bei Heirat eines eigenen Kindes, zur Teilnahme an der Trauung, sofern diese auf einen Arbeitstag fällt

- d) 3 Tage beim Tod des Ehegatten, eines eigenen Kindes oder von Eltern
- e) 3 Tage beim Tod von Gross-, Schwiegereltern, Schwiegersohn oder Schwiegertochter oder eines Geschwisters, sofern die Genannten mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft gelebt haben, im andern Fall 1 Tag.
- f) 1 Tag bei Ausmusterung
- g) 1 Tag bei Infotag Rekrutenschule
- h) 1 Tag bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern dieser auf einen Arbeitstag fällt und kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist.
- i) bis 3 Tage bei Unfall (für SUVA-Karenztage 80% des Tageslohnes).¹⁾

SPIDA-Leistungen siehe Anhang 5 des GAV.

Art. 44 **Weiterbildung**

- 44.1 Die gemäss Art. 5 GAV unterstellten Arbeitnehmer können grundsätzlich bis zu drei bezahlte Arbeitstage pro Jahr für Weiterbildungszwecke einsetzen. Diese Regelung gilt für den Besuch von beruflichen Kursen und Bildungsveranstaltungen, die von einer Vertragspartei durchgeführt werden. Die PLK kann auch über Ausnahmefälle befinden.
- 44.2 Der Arbeitnehmer, der von diesem Recht Gebrauch macht, hat den Termin rechtzeitig mit seinem Arbeitgeber bzw. Vorgesetzten zu vereinbaren.

¹⁾ Art. 324b 3 OR

Sozial-, und Sonderleistungen

- Art. 45 Kinder- und Familienzulagen
- Art. 46 Lohn bei Verhinderung des Arbeitnehmers, Grundsatz
- Art. 47 Verhinderung durch Krankheit, Prämienzahlung
- Art. 48 Verhinderung durch Unfall
- Art. 49 Verhinderung durch Militär-, Zivildienst und Zivilschutz
- Art. 50 Arbeitslosenversicherung, Kurzarbeit und Schlechtwetterentschädigung
- Art. 51 Verhinderung durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten oder durch Ausübung eines politischen Amtes
- Art. 52 Lohnnachgenuss beim Tod des Arbeitnehmers
- Art. 53 Tod des Arbeitgebers
- Art. 54 Durchführung des BVG

Art. 45 **Kinder- und Familienzulagen**

- 45.1 Der Arbeitgeber bezahlt dem Arbeitnehmer eine Kinder- bzw. Familienzulage aus.
- 45.2 Die Höhe dieser Zulage richtet sich nach den einschlägigen kantonalen Vorschriften.
- 45.3 Der Arbeitgeber richtet dem Arbeitnehmer die Zulage samt dem Lohn aus.

SPIDA-Leistungen siehe Anhang 5 GAV.

Lohn bei Verhinderung des Arbeitnehmers

Art. 46 **Grundsatz**

- 46.1 Gemäss Art. 324a OR wird dem Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit der Lohn entrichtet, wenn der Arbeitnehmer aus persönlichen Gründen und ohne Verschulden an der Erfüllung der Arbeitsleistung verhindert wird.

Art. 47 **Verhinderung durch Krankheit, Prämienzahlung**

Versicherungspflicht

- 47.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer für ein Krankengeld von 80 Prozent des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes (Grundlohn zuzüglich Ferien- und Feiertagsentschädigung sowie Anteil des 13. Monatslohnes) kollektiv und mit voller Deckung zu versichern. Der Arbeitgeber informiert den Arbeitnehmer schriftlich über die Versicherungsbedingungen.
- 47.2 Die Versicherungsbedingungen haben vorzusehen, dass:
- a) der Lohnausfall zufolge Erkrankung ab Beginn derselben zu 80 Prozent entschädigt wird. Dem Arbeitgeber ist es jedoch ohne Einschränkung der Zahlungspflicht für 80% des Lohnes überlassen, die Versicherung mit einer Wartefrist von höchstens 30 Tagen abzuschliessen nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber die Wartefrist auf maximal 90 Tage erhöhen.

- b) das Krankengeld während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen ausgerichtet wird. Eine eventuelle Wartefrist kann der Leistungsdauer angerechnet werden.
- c) bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit das Taggeld proportional auszurichten ist, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 50 Prozent beträgt;
- d) Neueintretenden die Versicherungsleistungen ohne Karenzzeit gewährt werden, sofern der Versicherungsnehmer beim Eintritt in die Kasse nicht krank ist;
- e) der Arbeitnehmer, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung, innert 90 Tagen in die Einzelversicherung übertreten kann, wobei die Prämie der Einzelversicherung aufgrund des Alters bei Eintritt in die Kollektivversicherung berücksichtigt wird;
- f) Für bestehende Vorbehalte muss die Versicherung mindestens Deckung nach Art. 324a OR garantieren.

Prämienzahlung

- 47.3 Als Grundlage für die Festlegung der Prämien gilt der AHV-pflichtige Lohn.
- 47.4 Es sind 80% des AHV-pflichtigen Lohnes versichert. Für die restlichen 20% kann der Arbeitnehmer eine persönliche Krankentaggeld-Zusatzversicherung abschliessen.
- 47.5 Die Prämien der Kollektivtaggeld-Versicherung (oft auch Krankengeld-Versicherung genannt) werden vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte getragen.
- 47.6 Schliesst der Arbeitgeber eine Kollektivtaggeldversicherung mit einem Leistungsaufschub ab, hat er dem Arbeitnehmer den während der Aufschubzeit wegen Krankheit ausfallenden Lohn zu 80 Prozent selbst zu entrichten. Auch in diesem Fall kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Hälfte der Prämie belasten und zwar im Betrag, wie er für eine Deckung von 80 Prozent des zuletzt bezahlten Lohnes ab dem ersten Krankheitstag benötigt würde. Der Arbeitgeber hat den entsprechenden Prämienbedarf anhand der offiziellen Tarifabelle des Versicherers auszuweisen.

Art. 48 Verhinderung durch Unfall

- 48.1 Der Arbeitnehmer ist gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) gegen Betriebs- und

Nichtbetriebsunfälle versichert.¹⁾ Der Arbeitgeber ist bei Unfall gemäss Art. 324b OR von jeder Lohnzahlung befreit. Vorbehalten bleibt die Regelung für die Karenztage gemäss Art. 43.1 lit.i) GAV hiernach.

- 48.2 Die Prämien für die Betriebs-Unfallversicherung trägt der Arbeitgeber, diejenige für die Nichtbetriebs-Unfallversicherung der versicherte Arbeitnehmer.²⁾
- 48.3 Die obligatorische Nichtbetriebs-Unfallversicherung endet mit dem Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufhört.³⁾
- 48.4 Bei Unfällen, deren Folgen die SUVA deckt, hat der Arbeitnehmer gestützt auf Art. 43.1 lit. i) GAV für den Tag des Unfalles und die darauffolgenden 2 Tage Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes.⁴⁾

Die SPIDA-Leistungen sind in Anhang 5 GAV ersichtlich.

Art. 49 Verhinderung durch Militär-, Zivildienst und Zivilschutz

- 49.1 Bei Leistung von Schweizerischem Militär-, Zivildienst und Zivilschutz erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber gemäss Soldmeldekarte und unter Vorbehalt von Art. 324a + 324b OR nachstehenden Lohn ausbezahlt:
- 49.2 während der Rekrutenschule als Rekrut:

a) für Dienstleistende ohne Kinder	50% des Lohnes
b) für Dienstleistende mit Kindern	80% des Lohnes
während anderen obligatorischen Dienstleistungen bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr	100% des Lohnes
- für die darüber hinausgehende Zeit:

c) für Dienstleistende ohne Kinder	50% des Lohnes
d) für Dienstleistende mit Kindern	80% des Lohnes
- 49.3 Für Durchdiener, 80% des Lohnes während 300 Tagen, sofern diese nach dem Dienst noch mindestens 6 Monate beim bisherigen Arbeitgeber angestellt bleiben.

¹⁾ Art. 1 UVG
²⁾ Art. 91 UVG

³⁾ Art. 3 UVG
⁴⁾ Art. 324b 3 OR

49.4 Die Entschädigungen aus der Erwerbsersatzordnung fallen dem Arbeitgeber zu, soweit sie die Lohnzahlungen während des Zivilschutzes, Militär- und Zivildienst nicht übersteigen.

Die SPIDA-Leistungen sind in Anhang 5 GAV ersichtlich.

**Art. 50 Arbeitslosenversicherung / Kurzarbeit und
Schlechtwetterentschädigung**

a) Arbeitslosenversicherung

50.1 Die Arbeitnehmer haben das Recht der freien Wahl der Auszahlungsstelle. Die Vertragsparteien empfehlen als Auszahlungsstelle für die Arbeitslosenversicherung die vertragsunterzeichneten Gewerkschaften.

b) Kurzarbeit und Schlechtwetterentschädigung

50.2 Für die Auszahlung von Kurzarbeits- und Schlechtwetterentschädigung wird den Arbeitgebern empfohlen, die Auszahlstelle der unterzeichneten Arbeitnehmerorganisationen zu berücksichtigen.

**Art. 51 Verhinderung durch Erfüllung von gesetzlichen
Pflichten oder durch Ausübung eines politischen
Amtes**

51.1 Es wird dem Arbeitgeber empfohlen, den Arbeitnehmenden die Ausübung politischer Ämter zu erleichtern, soweit es der Betriebsablauf gestattet. Wollen die Arbeitnehmenden ein politisches Amt ausüben, welches voraussichtlich regelmässig die ordentliche Arbeitszeit tangiert, so haben sie vorgängig den Arbeitgeber zu informieren.

SPIDA-Leistungen siehe Anhang 5 GAV.

51.2 Bei Ausübung gesetzlicher Pflichten verständigen sich Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden individuell über die Lohnzahlung. Sie berücksichtigen dabei eine dem Arbeitnehmer aus Erfüllung seiner Pflicht zukommenden Entschädigung. Können sich die Parteien nicht einigen, legt die PLK die Höhe der Lohnzahlung fest.

Art. 52 Lohnnachgenuss beim Tod des Arbeitnehmers

- 52.1 Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber gewährt einen Lohnnachgenuss.
- 52.2 Dieser geht an:
- a) den überlebenden Ehegatten oder
 - b) die minderjährigen Kinder oder
 - c) bei Fehlen dieser Erben an andere Personen, denen gegenüber der Arbeitnehmer eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.
- 52.3 Der Lohn ist für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für 2 weitere Monate, berechnet von dem auf den Todestag folgenden nächsten Monatsende an, zu entrichten.¹⁾

SPIDA-Leistungen siehe Anhang 5 GAV.

Art. 53 Tod des Arbeitgebers

- 53.1 Mit dem Tod des Arbeitgebers geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über; die Vorschriften von Art. 333 OR betreffend den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar.
- 53.2 Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebers eingegangen worden, so erlischt es mit dessen Tod. Der Arbeitnehmer kann in diesem Falle angemessenen Ersatz für Schaden verlangen, der ihm infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst.²⁾ Die Paritätische Landeskommision bzw. Paritätische Berufskommission setzt den Schadenersatz für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer verbindlich fest.

Art. 54 Durchführung des BVG

- 54.1 Die Personalvorsorgestiftung 2. Säule SPIDA führt für das Spengler-, Installations- und Dach und Wandgewerbe das BVG durch.*

*Personalvorsorge 2. Säule SPIDA, Bergstrasse 21, Postfach, 8044 Zürich

¹⁾ Art. 338.2 OR, Art. 8c AHVV

²⁾ Art. 338a 2 OR

Kündigung

- Art. 55 Kündigungsform
- Art. 56 Kündigung während der Probezeit
- Art. 57 Kündigung nach der Probezeit
- Art. 58 Kündigungsschutz
- Art. 59 Kündigungsverbot für den Arbeitgeber
- Art. 60 Kündigungsverbot für Arbeitnehmer
- Art. 61 Fristlose Entlassung
- Art. 62 Ungerechtfertigte Entlassung
- Art. 63 Gleitender Ruhestand

Art. 55 Kündigungform

- 55.1 Die Kündigung ist mit eingeschriebenem Brief auf das Ende eines Monats zu erklären. Sie muss dem Empfänger spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist zukommen. Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.¹⁾

Art. 56 Kündigung während der Probezeit

- 56.1 Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.²⁾
- 56.2 Durch schriftliche Abrede können abweichende Vereinbarungen getroffen werden. Die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.³⁾
- 56.3 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.⁴⁾

Art. 57 Kündigung nach der Probezeit

- 57.1 Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.⁵⁾
- 57.2 Diese Fristen dürfen durch schriftliche Abrede abgeändert, nicht aber unter einen Monat herabgesetzt werden.⁶⁾
- 57.3 Wird nach der Ausbildung das Anstellungsverhältnis ohne Unterbruch im gleichen Betrieb fortgesetzt, so wird für die Berechnung der Kündigungsfrist die Ausbildungszeit miteinbezogen.

¹⁾ Art. 335.2 OR

⁴⁾ Art. 335b 3 OR

²⁾ Art. 335b 1 OR

⁵⁾ Art. 335c 1 OR

³⁾ Art. 335b 2 OR

⁶⁾ Art. 335c 2 OR

- 58.1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:¹⁾
- a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;²⁾
 - b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;³⁾
 - c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;⁴⁾
 - d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;⁵⁾
 - e) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst oder Schutzdienst, schweizerischen Zivildienst oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.⁶⁾
- 58.2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:
- a) weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;⁷⁾
 - b) während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.⁸⁾
- 58.3 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten.⁹⁾
- 58.4 Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.¹⁰⁾

1) Art. 336.1 OR

6) Art. 336.1 e OR

2) Art. 336.1 a OR

7) Art. 336.2 a OR

3) Art. 336.1 b OR

8) Art. 336.2 b OR

4) Art. 336.1 c OR

9) Art. 336a 1 OR

5) Art. 336.1 d OR

10) Art. 336a 2 OR

- 58.5 Ist die Kündigung nach Art. 336.2 lit.c OR missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate betragen.¹⁾
- 58.6 Wer gestützt auf Art. 336 OR und 336a OR eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.²⁾
- 58.7 Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.³⁾

Art. 59 Kündigungsverbot für den Arbeitgeber

- 59.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:⁴⁾
- a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär oder Schutzdienst, schweizerischen Zivildienst leistet, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher oder nachher;⁵⁾
 - b) während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;⁶⁾ «ab zehntem Dienstjahr gilt das Kündigungsverbot während der Arbeitnehmer Taggeldleistungen der obligatorischen Kranken- und Unfallversicherung (720 Tage) erhält, sofern der Arbeitnehmer wegen Krankheit oder Unfall zu mindestens 100% arbeitsunfähig ist;»
 - c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;⁷⁾
 - d) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.⁸⁾

1) Art. 336a 3 OR

5) Art. 336c 1a OR

2) Art. 336b 1 OR

6) Art. 336c 1b OR

3) Art. 336b 2 OR

7) Art. 336c 1c OR

4) Art. 336c 1 OR

8) Art. 336c 1d OR

- 59.2 Die Kündigung, die während einer der in Art. 59.1 GAV festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.¹⁾
- 59.3 Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.²⁾

Art. 60 Kündigungsverbot für Arbeitnehmer

- 60.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktion er ausüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Art. 336c 1 lit. a OR angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.³⁾
- 60.2 Art. 336c 2 und 3 OR sind entsprechend anwendbar.⁴⁾

Art. 61 Fristlose Entlassung

- 61.1 Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt. Sinngemäss kann der Arbeitgeber bei nachgewiesener Schwarzarbeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen.⁵⁾
- 61.2 Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.⁶⁾

¹⁾ Art. 336c 2 OR

⁴⁾ Art. 336d 2 OR

²⁾ Art. 336c 3 OR

⁵⁾ Art. 337.1 OR

³⁾ Art. 336d 1 OR

⁶⁾ Art. 337.2 OR

- 61.3 Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.¹⁾

Art. 62 Ungerechtfertigte Entlassung

- 62.1 Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.²⁾
- 62.2 Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.³⁾
- 62.3 Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen.⁴⁾

Art. 63 Gleitender Ruhestand

- 63.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, während der Geltungsdauer dieses GAV, im Rahmen der Familienausgleichskasse SPIDA eine Lösung im Rahmen des gleitenden Ruhestandes zu prüfen.

¹⁾ Art. 337.3 OR

³⁾ Art. 337c 2 OR

²⁾ Art. 337c 1 OR

⁴⁾ Art. 337c 3 OR

Unverzichtbarkeit

Art. 64 Unverzichtbarkeit

- 64.1 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung kann der Arbeitnehmer auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder aus Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages ergeben, nicht verzichten.¹⁾

¹⁾ Art. 341.1 OR

Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

- Art. 65 Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer
- Art. 66 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung
- Art. 67 Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen
- Art. 68 Arbeitszeugnis
- Art. 69 Schwarzarbeit
- Art. 70 Sorgfalts- und Treuepflicht
- Art. 71 Sorge zu Material und Werkzeug
- Art. 72 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung
- Art. 73 Verbot von Schwarzarbeit
- Art. 74 Herausgabepflicht
- Art. 75 Befolgung von Anweisungen
- Art. 76 Haftpflicht
- Art. 77 Sprachregelung
- Art. 78 Vertragsauflage und Aushändigung

Pflichten und Rechte des Arbeitgebers

Art. 65 Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer

- 65.1 Der Arbeitgeber begegnet dem Arbeitnehmer als Partner. Er achtet und schützt dessen Persönlichkeit.¹⁾
- 65.2 Der Arbeitgeber erteilt klare Aufträge. Dabei berücksichtigt er Alter, Erfahrung, Ausbildung und Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb.

Art. 66 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

- 66.1 Der Arbeitgeber trifft alle notwendigen Massnahmen zum Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers.²⁾
- 66.2 Der Arbeitgeber gestaltet den Arbeitsablauf zweckmässig, um Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung des Arbeitnehmers zu verhindern. Der Arbeitgeber informiert den Arbeitnehmer über die betriebliche wie bauplatzbedingte Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zusammen.³⁾
- 66.3 Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zusammen.⁴⁾
- 66.4 Betriebe gemäss Art. 4 GAV, welche nachweislich keine individuelle Lösung gemäss EKAS Richtlinie Nr. 6508 erarbeitet haben oder sich nachweislich keiner Modell- oder Betriebsgruppenlösung angeschlossen haben, sind verpflichtet sich der von der EKAS anerkannten Branchenlösung des Dach- und Wandgewerbes anzuschliessen und die entsprechenden durch die EKAS bestätigten Verpflichtungen zu erfüllen.

Art. 67 Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen

- 67.1 Der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmer rechtzeitig aus:
- a) das geeignete und sich in gutem Zustand befindende Werkzeug,
 - b) das erforderliche Material,
 - c) die notwendigen Unterlagen.

¹⁾ Art. 328.1 OR

³⁾ Art. 6 ArG

²⁾ Art. 6.1 ArG

⁴⁾ Art. 6.3 ArG

Das Werkzeug wird abgeschlossen gelagert. Darüber wird ein Inventar aufgenommen. Der Arbeitnehmer ist für fehlendes Werkzeug haftbar.

- 67.2 Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich Gelegenheit, Werkzeug und Arbeitsplatz während der normalen Arbeitszeit in Ordnung zu bringen.

Art. 68 Arbeitszeugnis

- 68.1 Der Arbeitgeber muss auf Wunsch des Arbeitnehmers diesem jederzeit ein Zeugnis aushändigen. Das Zeugnis spricht sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers aus.¹⁾
- 68.2 Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hin hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.²⁾

Art. 69 Schwarzarbeit

- 69.1 Der Arbeitgeber achtet darauf, dass seitens der Arbeitnehmer keine Schwarzarbeit geleistet wird.
- 69.2 Er beschäftigt oder begünstigt auch keine Arbeitnehmer, die nicht in seinem Betrieb angestellt sind, mit Schwarzarbeit.

Pflichten des Arbeitnehmers

Art. 70 Sorgfalts- und Treuepflicht

- 70.1 Der Arbeitnehmer führt die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig aus. Er wahrt in guten Treuen die berechtigten Interessen seines Arbeitgebers.³⁾

¹⁾ Art. 330a 1 OR

³⁾ Art. 321a 1 OR

²⁾ Art. 330a 2 OR

Art. 71 Sorge zu Material und Werkzeug

- 71.1 Der Arbeitnehmer bedient Maschinen, Werkzeuge und Fahrzeuge gemäss Instruktionen fachgerecht. Bei Fehlen von Instruktionen bemüht sich der Arbeitnehmer, diese einzuholen. Das ihm zur Verfügung gestellte Material behandelt er sorgfältig.¹⁾ Er geht damit sparsam um.
- 71.2 Allfällige Schäden meldet der Arbeitnehmer unverzüglich seinem Arbeitgeber.

Art. 72 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

- 72.1 Der Arbeitnehmer unterstützt den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.²⁾
- 72.2 Die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen wendet er richtig an.
- 72.3 Der Arbeitnehmer hat die Weisungen der SUVA und des Arbeitgebers über die Unfallverhütung strikte zu befolgen. Bei Verletzung der gebotenen Sorgfalt wird der Arbeitnehmer gegebenenfalls schadenersatzpflichtig. Der Rückgriff auf den Arbeitnehmer durch die SUVA bleibt nach den Bestimmungen des Unfallversicherungsgesetzes vorbehalten.³⁾

Art. 73 Verbot von Schwarzarbeit

- 73.1 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten, soweit er dadurch die Treuepflicht verletzt, insbesondere das Dach- und Wandgewerbe konkurrenziert.⁴⁾ Beim Übertreten dieser Bestimmung kann auf Anzeige hin die PLK das Verfahren einleiten und je nach Bedeutung der Verfehlung eine Konventionalstrafe beschliessen.

Art. 74 Herausgabepflicht

- 74.1 Nach Beendigung einer Arbeit gibt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Arbeitsunterlagen, wie Pläne, Baubeschriebe usw., sofort zurück.

¹⁾ Art. 321a 2 OR

³⁾ Art. 6 ArG

²⁾ Art. 6.3 ArG

⁴⁾ Art. 321a 3 OR

Art. 75 Befolgung von Anweisungen

- 75.1 Der Arbeitnehmer befolgt die Anweisungen seines Arbeitgebers über die Ausführung der Arbeit in guten Treuen.¹⁾ Insbesondere
- a) erstellt er die vorgeschriebenen Arbeitsrapporte sorgfältig und liefert sie pünktlich ab;
 - b) benimmt er sich gegenüber jedermann, mit dem er in Ausübung seines Berufes in Verkehr tritt, korrekt. Er unterlässt jede Handlung, die den Arbeitgeber schädigen oder Anlass zu Reklamation geben könnte;
 - c) unterlässt er das Rauchen und den Genuss alkoholischer Getränke während der Arbeitszeit, wenn dies vom Arbeitgeber und vom Auftrag her verlangt wird;
 - d) benachrichtigt er den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter unverzüglich bei Arbeitsverhinderung;
 - e) schenkt er der Ausbildung der ihm anvertrauten Lehrlinge besondere Aufmerksamkeit.

Art. 76 Haftpflicht

- 76.1 Der Arbeitnehmer haftet für den absichtlich oder fahrlässig verursachten Schaden. Dies nach Massgabe der von ihm zu fordern den Sorgfalt.²⁾
- 76.2 Die Schadenersatzforderung ist spätestens 30 Tage nach Kenntnisnahme vom Schaden geltend zu machen ansonsten sie verwirkt.

Art. 77 Sprachregelung

- 77.1 Dieser Gesamtarbeitsvertrag und seine Anhänge erscheinen in deutscher, französischer und italienischer Sprache. Bei Verständigungsschwierigkeiten gilt die deutsche Fassung.

Art. 78 Vertragsaufgabe und Aushändigung

- 78.1 Der vorliegende GAV ist in der Werkstätte des Arbeitgebers an gut sichtbarer Stelle aufzulegen. Ferner haben ihn die unterzeichneten Arbeitnehmerverbände einem jeden ihrer Mitglieder, die in den dem GAV unterstellten Betrieben beschäftigt sind, in einem Exemplar auszuhändigen. Wo Ergänzungsbestimmungen in Kraft stehen, sind diese ebenfalls aufzulegen und auszuhändigen.

¹⁾ Art. 321a 1 OR

²⁾ Art. 321e 1 OR

Die Vertragsparteien

Bern, Uzwil, Zürich, im November 2003

Für den Schweizerischen Verband Dach und Wand SVDW

Der Präsident
Alois Weibel

Ein Mitglied der Geschäftsleitung
Dominik Frei

Für die Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV

Der Präsident
Renzo Ambrosetti

Ein Mitglied der Geschäftsleitung
Rolf Frehner

Für die Gewerkschaft Bau und Industrie GBI

Der Vize-Präsident
Franz Cahannes

Ein Zentralsekretär
Albert Germann

Für die Gewerkschaft SYNA

Der Präsident
Dr. Max Haas

Ein Zentralsekretär
Peter Scola

Anhänge

Anhang 1

Statuten des Vereins Paritätische Landeskommission

Anhang 2

Reglement Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

Anhang 3

Reglement Lehrlinge

Anhang 4

Anschlussvertrag zum GAV

Anhang 5

Familienausgleichskasse SPIDA (FAK SPIDA)

Anhang 6

Zusatzvereinbarung

Anhang 7

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlichkeit
des Gesamtarbeitsvertrages

Anhang 8

Mindestbestimmungen für Verleihpersonal aus
Arbeitsvermittlung und Personalverleihfirmen

Anhang 1

Statuten des Vereins Paritätische Landeskommission (PLK) im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe gestützt auf Art. 9 GAV

Art. 1 **Name und Sitz**

- 1.1 Gestützt auf Art. 9 GAV besteht unter dem Namen «Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe» (PLK) ein Verein gemäss den Bestimmungen von Art. 60 ff ZGB mit Sitz in Bern.
- 1.2 Die Vereinsadresse lautet:
Paritätische Landeskommission
im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe
Weltpoststrasse 20
Postfach 272
3000 Bern 15
E-Mail: dach.und.wandgewerbe@plk.ch

Art. 2 **Zweck/Kompetenzen**

- 2.1 Gemäss den einschlägigen Bestimmungen des GAV bezweckt der Verein die Zusammenarbeit der GAV-Vertragsparteien der unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer und den Vollzug des GAV im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbes.
- 2.2 Die Aufgaben der PLK sind in Art. 9 GAV detailliert aufgelistet. Die entsprechenden Kompetenzen werden direkt aus dem GAV abgeleitet.
- 2.3 Dem Verein Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe, nachstehend «PLK» genannt, steht ausdrücklich das Recht zu, sämtliche Massnahmen im Sinne einer konsequenten Durchführung und Umsetzung der GAV- und AVE-Bestimmungen anzuwenden.

Art. 3 **Mitglieder**

- 3.1 Mitglieder des Vereins Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe (PLK) sind die Ver-

tragsparteien des GAV und somit die den Vertragsparteien angeschlossenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

- 3.2 Die Mitglieder delegieren je 4 Arbeitgebervertreter (SVDW) und 4 Arbeitnehmervertreter (2 SMUV, 1 GBI, 1 SYNA) in die PLK.
- 3.3 Die Vertragsparteien sorgen für die dauernde und uneingeschränkte Funktionsfähigkeit der PLK.
- 3.4 Bei Bedarf und in gegenseitigem Einvernehmen können weitere Delegierte der Vertragsparteien mit beratender Stimme zu den Sitzungen eingeladen werden.
- 3.5 In gegenseitigem Einvernehmen können auch Fachberater beigezogen werden, die ausserhalb der Vertragsparteien stehen.
- 3.6 Die Paritätische Landeskommission ist die Mitgliederversammlung und konstituiert sich selbst. Das Co-Präsidium der PLK wechselt jeweils zwischen einem Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter.
- 3.7 Die PLK wird einberufen, so oft es die Geschäfte erfordern, mindestens aber zweimal im Jahr. Sie muss einberufen werden, wenn 3 Vertreter es verlangen. Die Einladungen sind jedem Vertreter, in der Regel 10 Tage vor der Sitzung, unter Angabe der Traktanden, schriftlich zuzustellen. In dringenden Fällen kann die sofortige Einberufung der PLK erfolgen.
- 3.8 In dringenden Fällen können Massnahmen der gemeinsamen Durchführung von den Co-Präsidenten in Verbindung mit einem Vertreter der anderen vertragsschliessenden Partei sofort verfügt werden, unter gleichzeitiger Einberufung einer PLK-Sitzung.
- 3.9 Die PLK ist beschlussfähig, wenn mindestens je 2 Vertreter der Arbeitgeber- sowie der Arbeitnehmerseite anwesend sind. Die Beschlüsse werden mit einfachem Mehr der abgegebenen Stimmen gefasst, wobei ein Beschluss nur verbindlich ist, wenn diesem sowohl von der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerseite mindestens 1 Vertreter zugestimmt hat.
- 3.10 Über die Sitzungen in der PLK hat die Geschäftsstelle ein Protokoll zu führen.
- 3.11 Die Mitglieder, deren Vertreter, Berater und Funktionäre haben über alle Verhältnisse über Firmen und Personen, die ihnen durch die Tätigkeit in der PLK zur Kenntnis gelangen, Stillschweigen zu bewahren.

Art. 4 Organe

- 4.1 Die Organe des Vereines Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe (PLK) sind:
- a) PLK-Versammlung
 - b) PLK-Vorstand
 - c) PLK-Ausschuss
 - d) Revisionsstelle
- 4.2 Die PLK-Versammlung kann auf Antrag hin Subkommissionen bilden, welche bestimmte Aufträge ausführen. Als Subkommission können auch regionale Paritätische Berufskommissionen (PBK) eingesetzt werden. Die Aufträge und Kompetenzen dieser Subkommissionen werden schriftlich festgehalten und protokolliert. Die von den Subkommissionen gefällten Entscheide sind von der PLK-Versammlung zu bestätigen.
- 4.3 Die PLK trifft sich in der Regel jährlich zu zwei ordentlichen Sitzungen. Jede Vertragspartei ist berechtigt, eine Sitzung anzubehören.
- 4.4 Die PLK ist beschlussfähig, wenn arbeitgeber- und arbeitnehmerseits je zwei Vertreter (PLK-Mitglieder) anwesend sind.
- 4.5 Ein Beschluss ist dann gültig, wenn sowohl die Mehrheit der Arbeitgeber- wie der Arbeitnehmervertreter einem solchen zustimmen. Der Vorsitzende hat bei Stimmgleichheit keine Stichtscheidbefugnis.

Art. 5 PLK-Versammlung

- 5.1 Oberstes Organ des Vereins Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe (PLK) ist die PLK-Versammlung.
- 5.2 Die Delegierten werden von den Organen der Vertragsparteien bestimmt und setzen sich wie folgt zusammen:
- 4 Delegierten des SVDW
 - 2 Delegierten der Gewerkschaft SMUV
 - 1 Delegierten der Gewerkschaft SYNA
 - 1 Delegierten der Gewerkschaft GBI

Für GAV-Verhandlungen kann die Zusammensetzung der PLK variieren, wenn beide Parteien damit einverstanden sind.

- 5.3 Die PLK-Versammlung hat folgende Befugnisse:
- a) Festsetzung und Änderung der Statuten;
 - b) Beschlüsse betreffend Aufnahme und Ausschluss von Vereinsmitgliedern;
 - c) Wahl des Vereinsvorstandes;
 - d) Wahl der Revisionsstelle;
 - e) Kenntnisnahme des Revisionsberichtes über die Vereinsrechnung;
 - f) Genehmigung der Vereinsrechnung;
 - g) Entlastung der Kassenstelle;
 - h) Vollzug der entsprechenden vertraglichen und gesetzlichen Vorgaben und Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) und der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE).
- 5.4 Im Bedarfsfall können im gegenseitigen Einvernehmen weitere Delegierte oder Spezialisten der Vertragsparteien mit beratender Stimme zu den PLK-Versammlungen eingeladen werden.
- 5.5 Die PLK-Versammlung ist beschlussfähig, wenn mindestens je zwei Delegierte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer anwesend sind. Sie entscheiden mit einfachem Mehr. Nicht anwesende Delegierte können ihr Stimmrecht einem anderen gewählten Vertreter abtreten. Der Präsident hat kein Stichentscheid.
- 5.6 Die PLK-Versammlung wählt aus ihrer Mitte den Vorstand, bestehend aus den Co-Präsidenten.
- 5.7 Die PLK-Versammlung findet mindestens zweimal jährlich oder auf Verlangen einer Partei statt. Die Einladungen werden schriftlich, unter Bekanntgabe der Traktanden, spätestens 10 Tage vor der PLK-Versammlung zugestellt. In dringlichen Sonderfällen muss diese Frist nicht eingehalten werden.
- 5.8 Über die Verhandlungen und Beratungen wird Protokoll geführt. Dieses wird an der nächstfolgenden Sitzung genehmigt.

Art. 6 PLK-Vorstand / PLK-Ausschuss

- a) **PLK-Vorstand**
- 6.1 Der Vorstand besteht aus 2 Personen.
Der Arbeitgebervertreter wird vom SVDW, der Arbeitnehmervertreter vom SMUV, GBI und SYNA nominiert und von der PLK-Versammlung gewählt.

- 6.2 Es wird jeweils ein Protokoll geführt.
- 6.3 Die Geschäftsstelle der PLK bezahlt die anfallenden Rechnungen und erstellt auf Ende des Jahres eine Abrechnung zuhanden der PLK.
- 6.4 Die Spesenregelung für PLK-Mitglieder sowie für beigezogene Personen bestimmt jede Vertragspartei selbst.
- b) **PLK-Ausschuss**
- 6.5 Der Ausschuss besteht aus 2 Personen.
- 6.6 Der Arbeitgebervertreter wird vom SVDW, der Arbeitnehmervertreter vom SMUV, GBI und SYNA nominiert und von der PLK-Versammlung gewählt.
- 6.7 Es wird jeweils ein Protokoll geführt.

Art. 7 Finanzen

- 7.1 Der Verein «Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe» (PLK) finanziert sich über:
- a) Berufs- und Vollzugskostenbeiträge gem. Art. 21 GAV, AVE
 - b) Anschlussvertragsgebühren (Art. 19 GAV)
 - c) Zinserträge
 - d) Weitere Einnahmen.

Die Rechtsgrundlagen für die Rechnungsstellung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge sowie der Anschlussvertragsgebühren (Rechnungsstellung, Mahnung und Betreuung) ergeben sich aus dem GAV bzw. AVE.

- 7.2 Die Aufgaben bzw. Finanzierung von Aktivitäten gemäss Art. 21.1 GAV sind im Anhang 2 GAV festgehalten.
- 7.3 Das Sekretariat des Vereins der Paritätischen Landeskommission für das Schweizerische Dach- und Wandgewerbe (PLK) ist gestützt auf Art. 9 und Art. 21 GAV mit der Führung der Kasse der PLK betraut. Die Adresse lautet:
- Paritätische Landeskommission
im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe
Weltpoststrasse 20
Postfach 272
3000 Bern 15
E-Mail dach.und.wandgewerbe@plkinkasso.ch

- 7.4 Das PLK-Sekretariat erstellt die Jahresrechnung und Bilanz nach allgemein anerkannten Grundsätzen.

Art. 8 **Revisionsstelle**

- 8.1 Die Revisionsstelle ist mit der Überprüfung der Jahresrechnung des Vereins Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe (PLK) beauftragt.
- 8.2 Als Revisionsstelle amtiert eine von den Vertragsparteien des GAV unabhängige Treuhandstelle.
- 8.3 Die Revisionsstelle verfasst zu Händen der PLK-Versammlung einen Bericht über die Rechnungsrevision.
- 8.4 Zwei an der PLK-Versammlung gewählte Delegierte überprüfen die Rechnung zusätzlich insbesondere auf die Übereinstimmung mit den Beschlüssen der Organe.

Art. 9 **Haftung**

- 9.1 Der Verein Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe (PLK) haftet ausschliesslich mit dem Vereinsvermögen.
- 9.2 Jedwelche andere Haftung der Vertreter bzw. der Träger des Vereins ist ausdrücklich ausgeschlossen.

Art. 10 **Auflösung**

- 10.1 Eine Auflösung des Vereins Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe (PLK) kann nur von der PLK-Versammlung beschlossen werden. Dazu bedarf es auch dem Einverständnis der zuständigen Organe der Vertragsparteien des GAV.
- 10.2 Allfällige Aktiven werden den Vertragsparteien je zur Hälfte überwiesen.

Art. 11 **Inkrafttreten**

- 11.1 Diese Statuten treten per 1. Januar 2004 in Kraft.

Die Vertragsparteien

Bern, Uzwil, Zürich, im November 2003

Für den Schweizerischen Verband Dach und Wand SVDW

Der Präsident
Alois Weibel

Ein Mitglied der Geschäftsleitung
Dominik Frei

Für die Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV

Der Präsident
Renzo Ambrosetti

Ein Mitglied der Geschäftsleitung
Rolf Frehner

Für die Gewerkschaft Bau und Industrie GBI

Der Vize-Präsident
Franz Cahannes

Ein Zentralsekretär
Albert Germann

Für die Gewerkschaft SYNA

Der Präsident
Dr. Max Haas

Ein Zentralsekretär
Peter Scola

Anhang 2

Reglement Berufs- und Vollzugskostenbeiträge

Art. 1 Grundsatz

- 1.1 Die Arbeitgeber leisten jährlich pro Mitarbeiter und Monat einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von Fr. 10.– in die Kasse der Paritätischen Landeskommission. Die Abrechnung richtet sich nach den Weisungen der PLK.
- 1.2 Ab 1.1.2006 beträgt der Berufs- und Vollzugskostenbeitrag Fr. 20.– pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmers und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.

Art. 2 Beiträge der Arbeitnehmer und Arbeitgeber

- 2.1 Der Beitragsabzug für unterstellten Arbeitnehmer erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmers und wird bei Lohnabrechnung sichtbar aufgeführt.
- 2.2 Diese vom Arbeitgeber abgezogenen Berufs- und Vollzugskostenbeiträge sind gemäss Weisung der PLK an die Geschäftsstelle der PLK zu überweisen.
- 2.3 Arbeitgeber die nicht Mitglied des SVDW sind, jedoch unter die Allgemeinverbindlichkeitserklärung fallen, entrichten ihrerseits einen Berufsbeitrag. Dieser berechnet sich aus der Anzahl der unterstellten Arbeitnehmer, multipliziert mit dem Berufs- und Vollzugskostenbeitrag gemäss Art. 21 GAV.

Art. 3 Beiträge der Arbeitgeber (Anschlussvertragsfirmen)

- 3.1 Arbeitgeber die nicht der AVE unterstehen und diesen Anschlussvertrag unterzeichnet haben, überweisen die Anschlussvertragsbeiträge jährlich in die Kasse der PLK gemäss Art. 19 GAV.

Art. 4 Beitragsquittungen

- 4.1 Der Arbeitgeber händigt den vertragsunterstellten Arbeitnehmern am Ende des Jahres oder bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

nisses eine Quittung aus über die vom Arbeitnehmer geleisteten Beiträge während des Kalenderjahres.

- 4.2 Quittungsformulare können bei der PLK-Geschäftsstelle bezogen werden. Es werden auch Computerquittungen akzeptiert, die vom Arbeitgeber unterzeichnet sind.

Art. 5 Beitrags-Rückerstattung

- 5.1 Arbeitnehmer, die Mitglied einer der vertragsunterzeichneten Arbeitnehmer-Organisation sind, erhalten beim Vorweisen der Quittung die abgezogenen Berufs- und Vollzugskostenbeiträge von der zuständigen Organisation wieder zurückerstattet.
- 5.2 Solche Quittungen müssen bis Ende des darauffolgenden Jahres vorgewiesen werden. Spätere Vorweisungen bedürfen einer schriftlichen Begründung.

Art. 6 Verwendung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge

- 6.1 Von den Bruttoeinnahmen der PLK werden die Sekretariatskosten der PLK sowie die Aufwendungen der PLK für den Vollzug des GAV bezahlt. Die verbleibende Summe wird wie folgt aufgeteilt:
 - a) 60% an den SVDW
 - b) 40% gesamthaft an den SMUV, die GBI und den SYNA.
- 6.2 Diese Mittel sind wie folgt zu verwenden:
 - a) Vollzug des GAV
 - b) Förderung und Umsetzung der beruflichen Weiterbildung
 - c) Förderung und Umsetzung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
 - d) die Administration der PLK-Geschäftsstelle
- 6.3 Die Paritätische Landeskommission erstellt jährlich ein Budget.
- 6.4 Die Jahresrechnungen und Bilanzen der Paritätischen Landeskommission werden jährlich von einer unabhängigen Revisionsstelle geprüft.

Art. 7 Durchführungsorgane

- 7.1 Der Beitragseinzug erfolgt durch die Geschäftsstelle der PLK.

- 7.2 Der PLK werden in bezug auf die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge folgende Aufgaben übertragen:
- a) sie genehmigt die Jahresrechnung und den Kontrollbericht
 - b) sie ordnet Kontrollen an betreffs richtiger Durchführung in den Betrieben
 - c) sie ist kompetent, allfällige Änderungen der Reglemente betreffend Bezug und Finanzierung während der Vertragsdauer vorzunehmen.
- 7.3 Als Kontrollstelle amtiert eine von der PLK gewählte unabhängige Revisionsstelle. Ihr obliegen folgende Aufgaben:
- a) Sie kontrolliert die Jahresrechnung
 - b) Sie erstellt einen Kontrollbericht z.H. der PLK
 - c) Sie überprüft in Zusammenarbeit mit der PLK-Geschäftsstelle die korrekte Ausführung der Berufs- und Vollzugskostenbestimmungen.

Art. 8 Durchsetzungsbemühungen

- 8.1 Die PLK-Geschäftsstelle bemüht sich als Bezüger der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge – in Zusammenarbeit mit den am GAV beteiligten Vertragsparteien – dass die Beitragspflicht gemäss Art. 21 GAV durchgesetzt wird. Die Mitglieder der PLK werden regelmässig informiert.
- 8.2 Für die Erledigung allfälliger Differenzen aus diesem Reglement sind die PLK und das Schiedsgericht zuständig.
- 8.3 Für nicht oder nicht richtig abgezogene und/oder abgerechnet Berufs- und Vollzugskostenbeiträge haftet der Arbeitgeber.

Art. 9 Gültigkeit

- 9.1 Dieser Anhang ist integrierender Bestandteil des GAV.

Die Vertragsparteien

Bern, Uzwil, Zürich, im November 2003

Für den Schweizerischen Verband Dach und Wand SVDW

Der Präsident
Alois Weibel

Ein Mitglied der Geschäftsleitung
Dominik Frei

Für die Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV

Der Präsident
Renzo Ambrosetti

Ein Mitglied der Geschäftsleitung
Rolf Frehner

Für die Gewerkschaft Bau und Industrie GBI

Der Vize-Präsident
Franz Cahannes

Ein Zentralsekretär
Albert Germann

Für die Gewerkschaft SYNA

Der Präsident
Dr. Max Haas

Ein Zentralsekretär
Peter Scola

Anhang 3

Lehrlinge

Die Lehrverhältnisse werden gemäss Berufsbildungsgesetz durch den Lehrvertrag geordnet. Der vertragsschliessende Arbeitgeberverband verpflichtet sich, jährlich den angeschlossenen Sektionen Mindestnormen bekannt zu geben, welche im Lehrvertrag berücksichtigt werden müssen.

Anhang 4

Anschlussvertrag zum GAV

(Vertragsunterzeichnung für nicht dem Schweizerischen Verband Dach und Wand angeschlossene Arbeitgeber, gemäss Art. 19 GAV).

Die unterzeichnete Firma

Name: _____

Art des Unternehmens: _____

Sitz der Firma (Ort): _____

Strasse und Nummer: _____

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

Diese Anschlussklärung gilt insbesondere auch für alle gemäss Art. 9 und 10 GAV mitgeteilten Beschlüsse der Vertragsinstanzen und alle weiteren, auf den GAV Bezug nehmenden mitgeteilten Vereinbarungen der Vertragsparteien.

Die unterzeichnete Firma verpflichtet sich, die im Anhang 5 vorgesehenen Leistungen zu erbringen bzw. der Familienausgleichskasse SPIDA beizutreten. Ebenso anerkennt die Firma Entscheide der PLK (Art. 9 GAV) und des vertraglichen Schiedsgerichts (Art. 18 GAV). Die Firma verpflichtet sich, den in Art. 21 GAV definierten Berufs- und Vollzugskostenbeitrag zu leisten.

Die unterzeichnete Firma ist bei der Unterzeichnung des Anschlussvertrages auf die besondere Beachtung der folgenden GAV-Artikel hingewiesen worden: Familienausgleichskasse (Anhang 5 GAV), Vertragliches Schiedsgericht (Art. 18 GAV), Berufs- und Vollzugskostenbeiträge (Art. 21 GAV), Kautionsleistung (Art. 19 GAV), Vertragsdauer und Vertragserneuerung (Art. 20 GAV).

Über alle Differenzen, welche sich aus der Auslegung oder Anwendung dieses Anschlussvertrages ergeben und welche an direkten Verhandlungen zwischen den Parteien nicht bereinigt werden können, unterzieht sich die Firma dem Entscheid der Paritätischen Landeskommission. Der Entscheid der Paritätischen Berufskommission kann innert zehn Tagen an die Paritätische Landeskommission bzw. an **das Vertragliche Schiedsgericht (Art. 18 GAV), welches hiermit ausdrücklich unter Ausschluss des ordentlichen Rechtsweges als Schiedsgericht anerkannt wird**, weitergezogen werden. Dieses entscheidet endgültig.

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

Die unterzeichnete Firma hat

gegenüber der AHV
folgende Jahreslohnsumme

Jahr _____

Fr. _____

(gemäss beiliegender Kopie der Schlussabrechnung der AHV)
abgerechnet.

Ort und Datum:

Firmenstempel und
rechtsgültige Unterschrift:

Vertretungsberechtigte Person
bei Rückfragen:

Telefon-Nummer:

Anhang 5

Familienausgleichskasse SPIDA

Art. 1 Grundsatz

Um einen bestmöglichen Ausgleich der Arbeitgeberleistungen zu ermöglichen, besteht in der Rechtsform eines Genossenschaftsverbandes die FAK SPIDA.

Art. 2 Leistungskatalog

- 2.1 Es werden folgende Leistungen ausgeglichen:
- a) Kinder- und Ausbildungszulagen;
 - b) Geburtszulagen in Kantonen mit entsprechender Regelung;
 - c) freiwillige Geburtszulagen (CHF 500) in Kantonen ohne entsprechende Regelung;
 - d) Erwerbsausfallentschädigung von:
100% bei Wiederholungskursen und Zivilschutz, 50% bei Rekrutenschulen für Dienstleistende ohne Kinder und 80% für Dienstleistende mit Kindern;
 - e) Erwerbsausfallentschädigung bei Gradänderungs- und Zivildiensten von: 100% bis zum 28.Tag, 50% ab dem 29.Tag für Dienstleistende ohne Kinder und 80% für Dienstleistende mit Kindern;
 - f) Erwerbsausfallentschädigung für Durchdiener (300 Tage);
80% des vordienstlichen Lohnes, sofern diese nach dem Dienst noch mindestens 6 Monate beim bisherigen Arbeitgeber angestellt bleiben;
 - g) Absenzentschädigung je nach Art der Absenz jeweils 1–3 Tage bei Heirat, Geburten, Todesfällen, Umzug, Infotag RS, Ausmusterung;
 - h) Entschädigung bis zu 3 Karenztagen à 80% des Tageslohnes bei Unfall (durch die SUVA nicht gedeckte Wartezeit);
 - i) Ausübung eines politischen Amtes als gewählter Stadt-, Gemeinde-, Bezirks- oder Kantonsrat, bis zu 10 Tagen/Jahr;
 - k) Lohnnachgenuss beim Tod eines Arbeitnehmers;
 - l) Krankheitsbedingte Invaliditätsleistungen (KIL).

- 2.2 Die vom Arbeitgeber beanspruchten Ausgleichs-Leistungen aus diesem Katalog können mit den der Ausgleichskasse geschuldeten Beiträge verrechnet werden.
- 2.3 Änderungen dieses Leistungskataloges werden von den Vertragsparteien mittels Anhang 6 GAV jeweils auf den 1. Januar bekannt gegeben. Bei Meinungsverschiedenheiten ist das Leistungs- und Kassenreglement der FAK- SPIDA massgebend.

Art. 3 Verhältnis zum Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

- 3.1 Das Kassen- und Leistungsreglement der FAK-SPIDA bildet einen integrierenden Bestandteil dieses GAV.

Art. 4 Abrechnungspflicht

- 4.1 SVDW-Firmen rechnen mit der FAK-SPIDA nach Massgabe der Weisungen der Ausgleichskasse SPIDA über ihre Beiträge und Forderungen anhand der AHV-pflichtigen Lohnsumme ab.
- 4.2 Die Abrechnungspflicht bei der FAK-SPIDA gilt nicht für Firmen in Kantonen mit gleichwertiger kollektiver FAK-Regelung, sofern diese von der PLK akzeptiert worden ist. Dies betrifft namentlich Arbeitgeber mit Geschäftsdomizil in den Kantonen Waadt, Genf, Basel-Landschaft und Basel-Stadt.

Art. 5 Rechnungsführung / Beitragsinkasso

- 5.1 Die Ausgleichskasse SPIDA wird zum Inkasso der FAK-Beiträge als auch der Paritätischen Krankenversicherungsbeiträge (PKG) ermächtigt. Die Rechnungsstellung erfolgt dabei jeweils zusammen mit den AHV-Lohnbeiträgen auf gemeinsamer Abrechnung.

Art. 6 Kontrollen der Leistungen des Arbeitgebers

- 6.1 Die zuständige PLK bzw. PK kann die Erfüllung der dem Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer obliegenden Leistungen kontrollieren.

- 6.2 Wird von der Ausgleichskasse bzw. FAK-SPIDA oder von der PLK bzw. PK festgestellt, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Leistungen nicht ausrichtet oder Überschüsse aus dem Ausgleich nicht abliefert, so hat dieser die geschuldeten Beiträge sofort in vollem Umfange nachzuzahlen, überdies hat er bei eigenem Verschulden den vierten Teil der geschuldeten Beiträge der Ausgleichskasse zugunsten der Stiftung Sozialfonds als Konventionalstrafe zu erbringen.
- 6.3 Die Ausgleichskasse SPIDA wird zum Inkasso der Beiträge und allfälliger Konventionalstrafen ermächtigt.

Anhang 6.1

Zusatzvereinbarung per **1. Januar 2004**

Art. 1 **Lohnanpassung (gem. Art. 28 GAV)**

- 1.1 Die Effektivlöhne der dem GAV unterstellten Arbeitnehmer werden per 1.1.2004 generell um Fr. 23.– pro Monat bzw. Fr. –.15 pro Stunde und Arbeitnehmer erhöht.
Der Landesindex der Konsumentenpreise ist bis zu 102,9 Punkten (Oktober 2003) ausgeglichen.

Art. 2 **Mindestlöhne (gem. Art. 25 GAV)**

- 2.1 Die Mindest-Monatslöhne betragen neu ab 1.1.2004:

	pro Stunde	pro Monat
a) gelernte Fachleute im ersten Jahr nach der Lehrabschlussprüfung	Fr. 22.50	Fr. 4 100.–
b) gelernte Fachleute ab zweitem Jahr nach der Lehrabschlussprüfung	Fr. 23.60	Fr. 4 300.–
c) Angelernte	Fr. 20.60	Fr. 3 750.–
d) Angelernte im Fachbereich mit amtlichem Ausweis	Fr. 21.70	Fr. 3 950.–
e) Hilfsarbeiter im ersten Anstellungsjahr	Fr. 18.70	Fr. 3 400.–
f) Hilfsarbeiter ab zweitem Anstellungsjahr	Fr. 19.80	Fr. 3 600.–

Art. 3 **Anpassung der Mindestlöhne während der Vertragsdauer (gem. Art. 25.2 GAV)**

- 3.1 Alle unter Punkt 2.1 genannten Mindestlohnkategorien werden pro Jahr um mindestens Fr. 40.– erhöht. Zudem wird die Jahresteuierung auf den Mindestlöhnen zusätzlich aufgerechnet.

**Art. 4 Teuerungsausgleich/Reallohnerhöhungen während
der Vertragsdauer (gem. Art. 28 GAV)**

- 4.1 Die Jahresteuern (Indexstand Oktober) wird jährlich vollumfänglich ausgeglichen.
Zusätzlich werden noch jährliche Verhandlungen um Reallohnerhöhungen geführt.

Art. 5 Zulagen bei auswärtiger Arbeit (Art. 30 GAV)

- 5.1 Die Mittagzulage beträgt, sofern in den Ergänzungsbestimmungen nichts anderes geregelt ist: Fr.15.–.

Art. 6 Benützung des privaten Fahrzeuges (Art. 31 GAV)

- 6.1 Unter Beachtung von Art. 31 GAV beträgt die Entschädigung des privaten Autos Fr. –.60/km.

Die Vertragsparteien

Bern, Uzwil, Zürich, im November 2003

Für den Schweizerischen Verband Dach und Wand SVDW

Der Präsident
Alois Weibel

Ein Mitglied der Geschäftsleitung
Dominik Frei

Für die Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV

Der Präsident
Renzo Ambrosetti

Ein Mitglied der Geschäftsleitung
Rolf Frehner

Für die Gewerkschaft Bau und Industrie GBI

Der Vize-Präsident
Franz Cahannes

Ein Zentralsekretär
Albert Germann

Für die Gewerkschaft SYNA

Der Präsident
Dr. Max Haas

Ein Zentralsekretär
Peter Scola

Anhang 6.2

Zusatzvereinbarung per **1. Januar 2005**

Art. 1 **Lohnanpassung (gem. Art. 28 GAV)**

- 1.1 Die Effektivlöhne der dem GAV unterstellten Arbeitnehmer werden per 1.1.2005 generell um Fr. 80.– pro Monat bzw. Fr. –.45 pro Stunde und Arbeitnehmer erhöht.
Der Landesindex der Konsumentenpreise ist bis zu 104,3 Punkten (Oktober 2004) ausgeglichen.

Art. 2 **Mindestlöhne (gem. Art. 25 GAV)**

- 2.1 Die Mindest-Monatslöhne betragen neu ab 1.1.2005:

	pro Stunde	pro Monat
a) gelernte Fachleute im ersten Jahr nach der Lehrabschlussprüfung	Fr. 23.10	Fr. 4200.–
b) gelernte Fachleute ab zweitem Jahr nach der Lehrabschlussprüfung	Fr. 24.20	Fr. 4400.–
c) Angelernte	Fr. 21.15	Fr. 3850.–
d) Angelernte im Fachbereich mit amtlichem Ausweis	Fr. 22.25	Fr. 4050.–
e) Hilfsarbeiter im ersten Anstellungsjahr	Fr. 19.25	Fr. 3500.–
f) Hilfsarbeiter ab zweitem Anstellungsjahr	Fr. 20.35	Fr. 3700.–

Art. 3 **Anpassung der Mindestlöhne während der Vertragsdauer (gem. Art. 25.2 GAV)**

- 3.1 Alle unter Punkt 2.1 genannten Mindestlohnkategorien werden pro Jahr um mindestens Fr. 40.– erhöht. Zudem wird die Jahresteuierung auf den Mindestlöhnen zusätzlich aufgerechnet.

**Art. 4 Teuerungsausgleich/Reallohnerhöhungen während
der Vertragsdauer (gem. Art. 28 GAV)**

- 4.1 Die Jahresteuern (Indexstand Oktober) werden jährlich vollumfänglich ausgeglichen.
Zusätzlich werden noch jährliche Verhandlungen um Reallohnerhöhungen geführt.

Art. 5 Zulagen bei auswärtiger Arbeit (Art. 30 GAV)

- 5.1 Die Mittagzulage beträgt, sofern in den Ergänzungsbestimmungen nichts anderes geregelt ist: Fr.15.–.

Art. 6 Benützung des privaten Fahrzeuges (Art. 31 GAV)

- 6.1 Unter Beachtung von Art. 31 GAV beträgt die Entschädigung des privaten Autos Fr. –.60/km.

Die Vertragsparteien

Bern, Uzwil, Zürich, 9. November 2004

Für den Schweizerischen Verband Dach und Wand SVDW

Der Präsident
Alois Weibel

Ein Mitglied der Geschäftsleitung
Dominik Frei

Für die Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV

Der Präsident
Renzo Ambrosetti

Ein Mitglied der Geschäftsleitung
Rolf Frehner

Für die Gewerkschaft Bau und Industrie GBI

Der Vize-Präsident
Franz Cahannes

Ein Zentralsekretär
Albert Germann

Für die Gewerkschaft SYNA

Der Präsident
Dr. Max Haas

Ein Zentralsekretär
Peter Scola

Anhang 7

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe

vom 11. November 2004

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 1. Januar 2004 im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung wird für die ganze Schweiz ausgesprochen, mit Ausnahme der Kantone Waadt, Genf, Basel-Landschaft und Basel-Stadt.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten unmittelbar für alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Betrieben des Dach- und Wandgewerbes. Zum Dach- und Wandgewerbe gehören Betriebe, die an der Gebäudehülle tätig sind. Der Begriff «Gebäudehülle» schliesst ein:

- geneigte Dächer und Unterdächer ab Sparrenlage;
- Flachdächer ab der statischen Unterkonstruktion und Wandabdichtungen in Zusammenhang mit dem Flachdach;
- Vorgehängte und hinterlüftete Fassadenbekleidungen und die damit zusammenhängenden Isolierungen, namentlich eingeschlossen sind Materialien zur Fassadenbekleidung wie folgt:
 - Schiefer
 - Faserzement
 - Schindeln
 - Blech (Aluminium-, Trapez- und Wellbleche)
 - Steinplatten
 - Ziegel

¹ SR 221.215.311

- Keramikplatten
- Kunststoffplatten.

Ausgenommen sind:

- a. Familienangehörige des Arbeitgebers gemäss Artikel 4 Absatz 1 Arbeitsgesetz²;
- b. Poliere mit eidg. Diplom;
- c. Geschäftsführer sowie Mitarbeitende in leitender Funktion;
- d. das kaufmännische und das Verkaufspersonal;
- e. Lehrlinge.

³ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer³ sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung⁴ gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen sind die paritätischen Kommissionen des GAV zuständig.

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 21) sind der Direktion für Arbeit des seco alljährlich eine Abrechnung sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist überdies der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den von der Direktion für Arbeit aufgestellten Grundsätzen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pendenter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der AVE fallen. Die Direktion für Arbeit kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 4

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2004 ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach Artikel 1 des Anhangs 6 des Gesamtarbeitsvertrages anrechnen.

² SR 822.11

³ SR 823.20

⁴ EntsV, SR 823.201

Art. 5

Dieser Beschluss tritt am 1. Dezember 2004 in Kraft und gilt bis zum 30. Juni 2008.

11. November 2004

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Vizepräsident: Samuel Schmid

Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

Gesamtarbeitsvertrag im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe

abgeschlossen am 1. Januar 2004
zwischen
dem Schweizerischen Verband Dach und Wand (SVDW)
einerseits

der Gewerkschaft Industrie Gewerbe Dienstleistungen (SMUV), der Gewerkschaft
Bau & Industrie (GBI) und der Gewerkschaft SYNA
andererseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Allgemeines

Art. 9 Paritätische Landeskommission (PLK)

- 9.1 Zur Umsetzung dieses GAV wird eine Paritätische Landeskommission (PLK) in der Rechtsform eines Vereins bestellt. ...
- 9.4 Die Paritätische Landeskommission befasst sich mit:
- a) dem Vollzug dieses GAV
 - b) ...
 - c) der Förderung der beruflichen ... Weiterbildung
 - d) dem Erlass aller für den Vollzug des GAV notwendigen Massnahmen
 - e) der Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der ...Vollzugskostenbeiträge
 - f) der Wahl der Inkassostelle für die ...Vollzugskostenbeiträge
 - g) ...
 - h) dem Aussprechen und Inkasso von Konventionalstrafen
 - i) der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers
 - k) ...
 - l) ...
 - m) der Überwachung der Einhaltung und Durchsetzung der Bestimmungen des GAV sowie Beurteilung und Ahndung von Verstössen gegen den Vertrag.
- 9.5 Der PLK steht das Recht zu, Kontrollen bei den Arbeitgebern über die Einhaltung dieses GAV ... durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen. Im Einverständnis mit der zu kontrollierenden Firma kann die PLK auch ein anderes Kontrollorgan (z.B. Treuhandstelle) einsetzen.

- 9.6 Den vertragsschliessenden Verbänden steht im Sinne von Art. 357b OR ein Recht auf gemeinsame Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber den Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu.
- 9.7 Ergeben die Kontrollen ein vom GAV abweichendes Ergebnis, so entscheidet die PLK gemäss Art. 14 und 15 GAV über allfällige Massnahmen.

Art. 14 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Nachzahlungen, Verfahrenskosten, Konventionalstrafen

- 14.1 Bei den Arbeitgebern sind auf begründeten Antrag hin Kontrollen durch die von der PLK bzw. regionalen Paritätischen Berufskommission (PBK) bestimmte Kontrollstelle über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages durchzuführen. ...

Die zu kontrollierenden Arbeitgeber haben die von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen und andere notwendige Dokumente auf erste Aufforderung hin, innert 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen sowie Abrechnungsunterlagen von Temporärbeschäftigten, Subunternehmer usw.

- 14.3 Kontrollkosten:

Ergeben die Kontrollen Abweichungen vom Gesamtarbeitsvertrag ... und resultieren daraus Nachforderungen von über 1 Prozent der AHV-Gesamtlohnsumme, so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb vollumfänglich auferlegt. Liegen die Abweichungen unter 1 Prozent der AHV-Gesamtlohnsumme, so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb im Verhältnis zum fehlbaren Betrag auferlegt. Die Kontroll- und Verfahrenskosten richten sich nach dem Tarif des Schweizerischen Treuhänderverbandes (STV). Kosten, die daraus entstehen, weil die ordnungsgemässe und insbesondere termingerechte Durchführung der Kontrolle durch die zu kontrollierende Firma vereitelt wird, werden dieser in jedem Falle vollumfänglich in Rechnung gestellt.

- 14.4 Verfahrenskosten:

Liegen aufgrund einer Kontrolle keine Beanstandungen vor, werden der Firma gem. Art. 14.3 GAV keine Kosten auferlegt ...

- 14.5 Konventionalstrafe:

Bei ersten Verfehlungen der Firma, hat diese zudem max. 30 % des Nachzahlungsbetrages an die Arbeitnehmer als Konventionalstrafe zu bezahlen. Im Wiederholungsfall kann bis zu 100 % der Nachzahlungssumme ... als Konventionalstrafe festgelegt werden.

- 14.7 Die Einzahlungen sind, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Bankkonto der PLK zu leisten.

Art. 15 Verstösse der Arbeitgeber

- 15.1 Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden durch den PLK-Ausschuss zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Sie können ausserdem mit den Verfahrenskosten und einer Konventionalstrafe gemäss Art.14.5 GAV belangt werden.
- 15.3 Die PLK ist berechtigt Konventionalstrafen geltend zu machen. Diese sind der PLK zu überweisen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.
- 15.4 ... die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. Zahlstelle siehe Art.14.7 GAV.

Art. 16 Verstösse der Arbeitnehmer

- 16.1 Arbeitnehmer, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, können mit einer Konventionalstrafe belangt werden.
- 16.3 Die Paritätische Landeskommission ist berechtigt ... Konventionalstrafen geltend zu machen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.
- 16.4 Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides an die Paritätische Landeskommission zu leisten. Zahlstelle siehe Art. 14.7 GAV.

Art. 17 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren

17.4 Innerhalb eines Betriebes

Treten in einem Betrieb kollektive Streitigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten auf, ist die Angelegenheit der Paritätischen Berufskommission zur Schlichtung zu unterbreiten.

Misslingt eine Einigung, so kann bis spätestens 30 Tage nach Feststellung des Scheiterns die Angelegenheit an die Paritätische Landeskommission weitergezogen werden.

...

Art. 21 Vollzugskostenbeitrag

- 21.1 Der Vollzugskostenbeitrag wird erhoben um
- a) die Kosten des Vollzugs des GAV;
 - b) die Aufwendungen der gemeinsamen Durchführung dieses GAV;
 - c) Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
 - d) Aktivitäten in Fragen der Weiterbildung;
 - e) die Administration der PLK-Geschäftsstelle zu decken.

- 21.2 Über die Verwendung der ...Vollzugskostenbeiträge gemäss Art. 21.1 GAV beschliesst die Paritätische Landeskommision. ...
- 21.5 a) Beiträge der Arbeitnehmer
Alle unterstellten Arbeitnehmer entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von 10 Franken pro Monat. Ab 1.1.2006 beträgt der Vollzugskostenbeitrag 20 Franken pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmers und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.
- b) Beiträge der Arbeitgeber
Alle ... unterstellten Arbeitgeber entrichten für die ... unterstellten Arbeitnehmer ihrerseits einen ... Vollzugskostenbeitrag von 10 Franken pro Monat. Ab 1.1.2006 beträgt der Vollzugskostenbeitrag 20 Franken pro Monat. Dieser Beitrag (unter Beachtung von Art. 21.2 GAV) sowie die von den Arbeitnehmern bezahlten Beiträge sind periodisch gemäss Rechnung der Geschäftsstelle der PLK zu überweisen.
- 21.8 Für nicht oder nicht richtig abgezogene und/oder abgerechnete Vollzugskostenbeiträge haftet der Arbeitgeber.

Löhne, Zuschläge

Art. 22 Leistungslohn

- 22.1 Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbaren den Lohn individuell nach dem Leistungsprinzip. Generelle Lohnanpassungen unter Beachtung von Art. 25 ... GAV Mindestlöhne, sind vorbehalten. ...

Art. 23 Lohn- und Gehaltsabrechnung

- 23.1 Der Lohn wird unter Beachtung von Art.32.4 GAV monatlich auf der Basis von 42 Std./Woche, unbesehen der flexiblen Arbeitszeit, bzw. 182 Std. pro Monat abgerechnet und ausbezahlt.
- 23.2 Der Lohn wird dem Arbeitnehmer in gesetzlicher Währung innerhalb der Arbeitszeit und vor Monatsende bar ausbezahlt oder zum gleichen Termin auf ein Bank- oder Postcheckkonto überwiesen.
- 23.3 Dem Arbeitnehmenden ist monatlich eine nachvollziehbare, detaillierte, schriftliche Abrechnung zu übergeben. Diese bezeichnet den Lohn, die Zulagen und die monatlich geleisteten Stunden. Die kumulierten Stunden-saldos sind spätestens per Mitte Jahr und Ende Jahr auszuweisen.
- 23.4 Bei Austritt des Arbeitnehmers während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis zum Austritt erstellt.

- 23.6 Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers (Annahmeverzug).

Art. 24 Stunden- oder Monatslohn

- 24.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Stunden- oder Monatslohn vereinbart.
- 24.2 Der dem Monatslohn entsprechende Stundenlohn ergibt sich wie folgt:
Summe von 12 Monatslöhnen eines Arbeitnehmers dividiert durch die gesamtarbeitsvertragliche oder einzelarbeitsvertragliche Arbeitszeit pro Woche multipliziert mit 52.
- 24.3 Bei der 42-Stunden-Woche ergibt sich der Stundenlohn aus der Dividierung des Monatslohnes durch 182.

Art. 25 Mindestlöhne

- 25.1 Der Anspruch auf den GAV-Mindestlohn besteht ab 18. Altersjahr (Volljährigkeit).
- 25.2 ... Die Mindestlöhne werden ... im Anhang 6 GAV ... festgelegt ...
- 25.3 Ausnahmen betreffend Mindestlöhne sind der PLK zu unterbreiten.
- 25.4 Für Arbeitnehmer mit verminderter Leistungsfähigkeit können besondere Vereinbarungen getroffen werden. Auch diese besonderen Vereinbarungen sind der PLK zur Genehmigung zu unterbreiten.
- 25.6 Mindestlohnkategorien:
- a) gelernte Fachleute im ersten Jahr nach der Lehrabschlussprüfung
 - b) gelernte Fachleute ab zweitem Jahr nach der Lehrabschlussprüfung
 - c) Angelernte
 - d) Angelernte im Fachbereich mit amtlichem Ausweis
 - e) Hilfsarbeiter im ersten Anstellungsjahr
 - f) Hilfsarbeiter ab zweitem Anstellungsjahr

Art. 26 Lohnzuschläge bei Überstunden

- 26.1 Überstunden werden nur soweit entschädigt, als sie vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter angeordnet werden.
- 26.2 Als normale Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb ... der Grenzen der Tagesarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz (06.00–20.00 Uhr) geleistet werden. Normale Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer innerhalb von 5 Monaten vom 31.12. an gerechnet, zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden mit einem Zuschlag von 25 % auszuzahlen.

Art. 27 Samstags-, Abend-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeiten, Vor- und Nachholzeit

27.1 Samstagsarbeit, die als Vor- oder Nachholzeit angerechnet wird, bewirkt keinen Zuschlag.

27.2 Für die Abend-, Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden Zuschläge gemäss untenstehender Tabelle ausgerichtet.

Werden an Samstagen, am Abend, ... Überstunden geleistet, sind diese primär mit Zeitzuschlag gemäss nachstehender Tabelle innerhalb der folgenden 5 Monate zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, ist ein Lohnzuschlag gemäss nachstehender Tabelle auszuführen. Werden die Überstunden durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert, so ist ebenfalls ein Lohnzuschlag gemäss nachstehender Tabelle zu entrichten.

	Zeit	Zuschlag
Sonn- und Feiertage	23.00–23.00	100 %
Samstagarbeit	06.00–12.00	25 %
Samstagarbeit	12.00–20.00	50 %
Abendarbeit	20.00–23.00	50 %
Nachtarbeit	23.00–06.00	50 %

Art. 29 13. Monatslohn (Jahresendzulage)

29.1 Den im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmern werden auf Jahresende 8,33 % des im laufenden Kalenderjahr bezogenen Gesamt-Bruttolohnes zusätzlich vergütet. Den im Wochen- oder Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmern wird auf Jahresende ein ganzer durchschnittlicher Monats-Bruttolohn zusätzlich ausbezahlt.

29.2 Hat ein Arbeitsverhältnis nicht ein volles Kalenderjahr gedauert, werden den im Stunden-, Wochen- oder Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmern zusätzlich 8,33 % des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen Gesamt-Bruttolohnes vergütet.

29.3 Werden Anteile des 13. Monatslohnes im Laufe des Kalenderjahres bzw. am Ende des Kalenderjahres ausbezahlt, so ist dies auf der Lohnabrechnung speziell auszuweisen.

29.4 Auf den 13. Monatslohn besteht kein Ferienanspruch.

Art. 30 Zulagen bei auswärtiger Arbeit

30.1 Grundsatz: Entstehen dem Arbeitnehmer durch auswärtige Arbeit Kosten für Verpflegung und eine anständige Unterkunft, so werden diese Kosten vom Arbeitgeber vergütet. Die ... Spensensätze sind in Anhang 6 GAV ... geregelt.

- 30.4 Heimreise: Bei länger dauernden auswärtigen Arbeiten ist der Arbeitnehmer berechtigt, über das Wochenende nach Hause zu fahren. Der Arbeitgeber trägt die Reisekosten. Die Reisezeit wird als Arbeitszeit vergütet.

Art. 31 Benützung eines privaten Fahrzeuges

- 31.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, ob der Arbeitnehmer für Geschäftsfahrten sein Privatfahrzeug benützt. Sie können auch vereinbaren, dass dieser im privaten Auto so viele andere Arbeitnehmer mitführt, wie gemäss Fahrzeugausweis erlaubt ist. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine entsprechend höhere Entschädigung.
- 31.2 Bei Benützung eines dem Arbeitnehmer gehörenden Motorfahrzeuges, werden die Entschädigungen gemäss Anhang 6 GAV ... vergütet.
- 31.3 Die Entschädigungen nach Art. 31.2 GAV gelten als Zahlung im Sinne von Art. 327b Abs. 1 und 2 OR.
- 31.4 Der Arbeitnehmer bzw. der Halter des Fahrzeuges hat für das private Motorfahrzeug eine Haftpflichtversicherung mit unbeschränkter Deckung auf eigene Kosten abzuschliessen.

Arbeitszeit, Ferien, Absenzen, Weiterbildung

Art. 32 Normalarbeitszeit

- 32.1 Die Arbeitszeiteinteilung (Festlegung der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit) ist Sache des Arbeitgebers. Die Festsetzung kann auch team- oder objektbezogen unterschiedlich erfolgen. Die Arbeitnehmer werden rechtzeitig in die Entscheidungen miteinbezogen. ... Der Samstag ist in der Regel arbeitsfrei.
- 32.2 Die massgebliche Jahresarbeitszeit inkl. bezahlte Wegzeit beträgt 2184 Stunden (durchschnittlich 42 Std. pro Woche, bzw. 182 Stunden pro Monat). Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8,40 Stunden (8 Stunden und 24 Minuten) als Berechnungsgrundlage angewandt.
- 32.4 Der Arbeitnehmende hat im Grundsatz Anspruch auf 12 gleich hohe Auszahlungen, basierend auf Art. 32.2 GAV.
- 32.5 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmende zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat. Der Weg vom Wohndomizil zum Betrieb und zurück gilt nicht als Arbeitszeit. Die darüber hinausgehende Wegzeit wird als Arbeitszeit angerechnet.

Art. 33 Vorholzeit

- 33.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Betriebsweise vereinbaren, dass die Vorholzeit durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen wird. Die pro Kalenderjahr vorhersehbaren vorzuholenden Tage (Brückentage) sind schriftlich festzulegen. Der Zeitpunkt des Ausgleichs wird durch den Arbeitgeber frühzeitig bekannt gegeben.
- 33.2 Leistet der Arbeitnehmer mehr als die vereinbarten Stunden, im Hinblick darauf, zu einem späteren Zeitpunkt diese wieder zu kompensieren, so liegt nicht Überstunden-, sondern Vorholzeit vor.

Art. 35 Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit

- 35.1 Der Arbeitnehmer hat die ausgefallene Arbeitszeit nachzuholen, falls er die Arbeit
- a) selbstverschuldet zu spät antritt,
 - b) unbegründet unterbricht,
 - c) vorzeitig ohne stichhaltigen Grund verlässt
 - d) ...
- 35.2 Wird die Arbeitszeit nicht nachgeholt, so kann der Arbeitgeber einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.

Art. 36 Unterbruch der täglichen Arbeit

- 36.1 Es wird empfohlen, die Arbeitszeit durch eine unbezahlte Pause zu unterbrechen. Zeitpunkt und Dauer der Pause legt der Arbeitgeber einvernehmlich mit dem Arbeitnehmer fest.
- 36.2 Für die Mittagsverpflegung wird die Arbeit während mindestens 1 Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch zählt nicht als Arbeitszeit.
- 36.3 Für die Mitternachtsverpflegung wird die Arbeit während mindestens 1 Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch gilt als Arbeitszeit.

Art. 37 Feriendauer

37.1 Die Dauer der Ferien beträgt pro Kalenderjahr

Tage/Jahr	Anzahl Arbeitstage			
Kategorie	2004	2005	2006	2007
Arbeitnehmer bis zurückgelegtem 20. Altersjahr	25	25	25	25
Arbeitnehmer bis und mit zurückgelegtem 49. Altersjahr	20	21	21	22
Arbeitnehmer ab zurückgelegtem 50. Altersjahr	25	25	25	25
Arbeitnehmer ab zurückgelegtem 60. Altersjahr	30	30	30	30

Art. 38 Ferienkürzung

- 38.1. Ist der Arbeitnehmer durch sein Verschulden während eines Dienstjahres 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.
- 38.2. Beträgt die Verhinderung nicht mehr als 1 Monat im Dienstjahr und ist sie durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines politischen Amtes oder Jugendurlaub gemäss Art. 329e OR, ohne Verschulden des Arbeitnehmers verursacht, so dürfen die Ferien vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden. Die Kürzung beträgt jedoch ab 2. Monat ein Zwölftel für jeden vollen Monat der Verhinderung.

Art. 39 Ferienzeitpunkt und Zusammenhang

- 39.2. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbaren den Zeitpunkt der Ferien anfangs des Jahres. Der Arbeitnehmer hat auf die Betriebsverhältnisse Rücksicht zu nehmen.
- 39.3. Werden Betriebsferien durchgeführt, so ist ein Teil des Ferienanspruchs während dieser Zeit einzuziehen.
- 39.4. Krankheits- und Unfalltage während der Ferien gelten nicht als bezogene Ferientage, sofern unter Beachtung von Art. 39.5 GAV ein Arztzeugnis vorliegt.
- 39.5. ... Es gilt ... zu beachten, dass bei einem Auslandsaufenthalt das Arztzeugnis durch ein Spital auszustellen ist. Der Arbeitgeber informiert die Arbeitnehmer über die entsprechenden Regelungen der KTV.

Art. 40 Ferienlohn

- 40.3 Wird das Arbeitsverhältnis nach dem Eintrittsjahr aufgelöst und hat der Arbeitnehmende die Ferien auf sein Verlangen für das laufende Jahr bereits bezogen, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die zuviel bezogenen Ferien vom letzten Lohnguthaben des Arbeitnehmers abzuziehen.

Art. 41 Feiertagsregelung

- 41.1 Neun eidgenössische oder kantonale Feiertage im Kalenderjahr sind entschädigungspflichtig, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen.
- 41.2 Die Festlegung dieser 9 Feiertage richtet sich nach eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebungen ...

Art. 42 Feiertagsentschädigung

- 42.1 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Arbeitsstunden zum normalen Lohn gemäss Art. 32.2 GAV.
- 42.2 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden vergütet und sind nicht als Ferientage anzurechnen.
- 42.3 Feiertage, die auf einen Sonntag oder einen arbeitsfreien Samstag fallen, können nicht nach bezogen werden. Dasselbe gilt für die Feiertage während Krankheit, Unfall, Militär- und Zivildienst sowie unbezahltem Urlaub.

Art. 43 Absenzenregelung und -entschädigung

43.1a) Absenzenregelung

Der Arbeitgeber leistet – sofern diese Absenzen nicht auf arbeitsfreie Tage fallen – bei folgenden Ereignissen bezahlten Urlaub:

- a) 2 Tage bei Verheiratung
- b) 1 Tag bei Geburt eines eigenen Kindes
- c) 1 Tag bei Heirat eines eigenen Kindes, zur Teilnahme an der Trauung, sofern diese auf einen Arbeitstag fällt
- d) 3 Tage beim Tod des Ehegatten, eines eigenen Kindes oder von Eltern
- e) 3 Tage beim Tod von Gross-, Schwiegereltern, Schwiegersohn oder Schwiegertochter oder eines Geschwisters, sofern die Genannten mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft gelebt haben, im andern Fall 1 Tag.
- f) 1 Tag bei Ausmusterung
- g) 1 Tag bei Infotag Rekrutenschule
- h) 1 Tag bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern dieser auf einen Arbeitstag fällt und kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist.
- i) ...

Art. 44 Weiterbildung

- 44.1 Die unterstellten Arbeitnehmer können ... grundsätzlich bis zu drei bezahlte Arbeitstage pro Jahr für Weiterbildungszwecke einsetzen. ...
- 44.2 Der Arbeitnehmer, der von diesem Recht Gebrauch macht, hat den Termin rechtzeitig mit seinem Arbeitgeber bzw. Vorgesetzten zu vereinbaren.

Lohn bei Verhinderung des Arbeitnehmers

Art. 47 Verhinderung durch Krankheit, Prämienzahlung

Versicherungspflicht

- 47.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer für ein Krankengeld von 80 % des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes (Grundlohn zuzüglich Ferien- und Feiertagsentschädigung sowie Anteil des 13. Monatslohnes) kollektiv und mit voller Deckung zu versichern. Der Arbeitgeber informiert den Arbeitnehmer schriftlich über die Versicherungsbedingungen.
- 47.2 Die Versicherungsbedingungen haben vorzusehen, dass:
- a) der Lohnausfall zufolge Erkrankung ab Beginn derselben zu 80 % entschädigt wird. Dem Arbeitgeber ist es jedoch ohne Einschränkung der Zahlungspflicht für 80 % des Lohnes überlassen, die Versicherung mit einer Wartezeit von höchstens 30 Tagen abzuschliessen. Nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber die Wartezeit auf maximal 90 Tage erhöhen.
 - b) das Krankengeld während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen bezahlt wird. Eine eventuelle Wartezeit kann der Leistungsdauer angerechnet werden.
 - c) bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit das Taggeld proportional auszurichten ist, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 50 % beträgt;
 - d) Neueintretenden die Versicherungsleistungen ohne Karenzzeit gewährt werden, sofern der Versicherungsnehmer beim Eintritt in die Kasse nicht krank ist;
 - e) der Arbeitnehmer, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung, in 90 Tagen in die Einzelversicherung übertreten kann, wobei die Prämie der Einzelversicherung aufgrund des Alters bei Eintritt in die Kollektivversicherung berücksichtigt wird.
 - f) ...

Prämienzahlung

- 47.3 Als Grundlage für die Festlegung der Prämien gilt der AHV-pflichtige Lohn.
- 47.4 Es sind 80 % des AHV-pflichtigen Lohnes versichert. Für die restlichen 20 % kann der Arbeitnehmer eine persönliche Krankentaggeld-Zusatzversicherung abschliessen.

- 47.5 Die Prämien der Kollektivtaggeld-Versicherung (oft auch Krankengeld-Versicherung genannt) werden vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte getragen.
- 47.6 Schliesst der Arbeitgeber eine Kollektivtaggeldversicherung mit einem Leistungsaufschub ab, hat er dem Arbeitnehmer den während der Aufschubzeit wegen Krankheit ausfallenden Lohn zu 80 Prozent selbst zu entrichten. ...

Art. 49 Verhinderung durch Militär-, Zivildienst und Zivilschutz

- 49.1 Bei Leistung von Schweizerischem Militär-, Zivildienst und Zivilschutz erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber gemäss Soldmeldekarte und unter Vorbehalt von Art. 324a und 324b OR nachstehenden Lohn ausbezahlt:
- 49.2 während der Rekrutenschule als Rekrut:
- | | |
|------------------------------------|-----------------|
| a) für Dienstleistende ohne Kinder | 50 % des Lohnes |
| b) für Dienstleistende mit Kindern | 80 % des Lohnes |
- während anderen obligatorischen Dienstleistungen bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr 100 % des Lohnes
- für die darüber hinausgehende Zeit:
- | | |
|------------------------------------|-----------------|
| c) für Dienstleistende ohne Kinder | 50 % des Lohnes |
| d) für Dienstleistende mit Kindern | 80 % des Lohnes |
- 49.3 Für Durchdiener, 80 % des Lohnes während 300 Tagen, sofern diese nach dem Dienst noch mindestens 6 Monate beim bisherigen Arbeitgeber angestellt bleiben.
- 49.4 Die Entschädigungen aus der Erwerbsersatzordnung fallen dem Arbeitgeber zu, soweit sie die Lohnzahlungen während des Zivilschutzes, Militär- und Zivildienst nicht übersteigen.
- ...

Kündigung

Art. 55 Kündigungsform

- 55.1 Die Kündigung ist mit eingeschriebenem Brief auf das Ende eines Monats zu erklären. Sie muss dem Empfänger spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist zukommen. ...

Art. 56 Kündigung während der Probezeit

- 56.3 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

Art. 57 Kündigung nach der Probezeit

59.3 Wird nach der Ausbildung das Anstellungsverhältnis ohne Unterbruch im gleichen Betrieb fortgesetzt, so wird für die Berechnung der Kündigungsfrist die Ausbildungszeit miteinbezogen.

Art. 59 Kündigungsverbot für den Arbeitgeber

59.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen

a) ...

b) ... «ab zehntem Dienstjahr gilt das Kündigungsverbot während der Arbeitnehmer Taggeldleistungen der obligatorischen Kranken- und Unfallversicherung (720 Tage) erhält, sofern der Arbeitnehmer wegen Krankheit oder Unfall zu mindestens 100 % arbeitsunfähig ist;»

c) ...

d) ...

Pflichten und Rechte des Arbeitgebers

Art. 65 Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer

65.2 Der Arbeitgeber erteilt klare Aufträge. Dabei berücksichtigt er Alter, Erfahrung, Ausbildung und Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb.

Art. 66 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

66.1 Der Arbeitgeber trifft alle notwendigen Massnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers.

66.2 Der Arbeitgeber gestaltet den Arbeitsablauf zweckmässig, um Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung des Arbeitnehmers zu verhindern. Der Arbeitgeber informiert den Arbeitnehmer über die betriebliche wie bau- platzbedingte Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.

66.3 Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zusammen.

Art. 67 Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen

67.1 Der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmer rechtzeitig aus:

a) das geeignete und sich in gutem Zustand befindende Werkzeug,

b) das erforderliche Material,

c) die notwendigen Unterlagen.

Das Werkzeug wird abgeschlossen gelagert. Darüber wird ein Inventar aufgenommen. Der Arbeitnehmer ist für fehlendes Werkzeug haftbar.

67.2 Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich Gelegenheit, Werkzeug und Arbeitsplatz während der normalen Arbeitszeit in Ordnung zu bringen.

Art. 69 Schwarzarbeit

69.1 Der Arbeitgeber achtet darauf, dass seitens der Arbeitnehmer keine Schwarzarbeit geleistet wird.

69.2 Er beschäftigt oder begünstigt auch keine Arbeitnehmer ... mit Schwarzarbeit.

Pflichten des Arbeitnehmers

Art. 70 Sorgfalts- und Treuepflicht

70.1 Der Arbeitnehmer führt die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig aus. Er wahrt in guten Treuen die berechtigten Interessen seines Arbeitgebers.

Art. 71 Sorge zu Material und Werkzeug

71.1 Der Arbeitnehmer bedient Maschinen, Werkzeuge und Fahrzeuge gemäss Instruktionen fachgerecht. Bei Fehlen von Instruktionen bemüht sich der Arbeitnehmer, diese einzuholen. Das ihm zur Verfügung gestellte Material behandelt er sorgfältig. Er geht damit sparsam um.

71.2 Allfällige Schäden meldet der Arbeitnehmer unverzüglich seinem Arbeitgeber.

Art. 72 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

72.1 Der Arbeitnehmer unterstützt den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.

72.2 Die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen wendet er richtig an.

72.3 Der Arbeitnehmer hat die Weisungen ... des Arbeitgebers über die Unfallverhütung strikte zu befolgen. ...

Art. 73 Verbot von Schwarzarbeit

73.1 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten, soweit er dadurch die Treuepflicht verletzt, insbesondere das Dach- und Wandgewerbe konkurrenziert. ...

Art. 74 Herausgabepflicht

74.1 Nach Beendigung einer Arbeit gibt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Arbeitsunterlagen, wie Pläne, Baubeschriebe usw., sofort zurück.

Art. 75 Befolgung von Anweisungen

- 75.1 Der Arbeitnehmer befolgt die Anweisungen seines Arbeitgebers über die Ausführung der Arbeit in guten Treuen. Insbesondere
- a) erstellt er die vorgeschriebenen Arbeitsrapporte sorgfältig und liefert sie pünktlich ab;
 - b) benimmt er sich gegenüber jedermann, mit dem er in Ausübung seines Berufes in Verkehr tritt, korrekt. Er unterlässt jede Handlung, die den Arbeitgeber schädigen oder Anlass zu Reklamation geben könnte;
 - c) unterlässt er das Rauchen und den Genuss alkoholischer Getränke während der Arbeitszeit, wenn dies vom Arbeitgeber und vom Auftrag her verlangt wird;
 - d) benachrichtigt er den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter unverzüglich bei Arbeitsverhinderung;
 - e) schenkt er der Ausbildung der ihm anvertrauten Lehrlinge besondere Aufmerksamkeit.

Art. 78 Vertragsauflage ...

- 78.1 Der vorliegende GAV ist in der Werkstätte des Arbeitgebers an gut sichtbarer Stelle aufzulegen. ...

Art. 1 Lohnanpassung

- 1.1 Die Effektivlöhne der ... unterstellten Arbeitnehmer werden ... generell um 23 Franken pro Monat bzw. 15 Rappen pro Stunde und Arbeitnehmer erhöht.

...

Art. 2 Mindestlöhne (gem. Art. 25 GAV)

- 2.1 Die Mindest-Monatslöhne betragen ...:

	pro Stunde Fr.	pro Monat Fr.
a) gelernte Fachleute im ersten Jahr nach der Lehrabschlussprüfung	22.50	4100.–
b) gelernte Fachleute ab zweitem Jahr nach der Lehrabschlussprüfung	23.60	4300.–
c) Angelernte	20.60	3750.–
d) Angelernte im Fachbereich mit amtlichem Ausweis	21.70	3950.–
e) Hilfsarbeiter im ersten Anstellungsjahr	18.70	3400.–
f) Hilfsarbeiter ab zweitem Anstellungsjahr	19.80	3600.–

Art. 5 Zulagen bei auswärtiger Arbeit (Art. 30 GAV)

- 5.1 Die Mittagzulage beträgt ... 15 Franken.

Art. 6 Benützung des privaten Fahrzeuges (Art. 31 GAV)

- 6.1 Unter Beachtung von Art. 31 GAV beträgt die Entschädigung des privaten Autos 60 Rappen/km.

Anhang 8

Mindestbestimmungen für Verleihpersonal aus Arbeitsvermittlungs- und Personalverleihfirmen

Art. 1 Grundsatz

- 1.1 Gestützt auf Art. 4.6 GAV und Anhang 7 GAV erstellen hiermit die Vertragsparteien zu Handen der angeschlossenen Arbeitgeber folgende Auflagen zur Berechnung des Mindeststundenlohnes.

Art. 2 Berechnung der Mindeststundensätze

- 2.1 Um die in Art. 4.6 GAV aufgelisteten Mindeststandards zu erfüllen sind auf den aktuellen Mindestlöhnen gem. Art. 25 GAV und Anhang 6 Zusatzvereinbarung zum GAV und abgestützt und auf die in Art. 32 GAV festgelegte Arbeitszeit folgende Prozentsätze aufzurechnen:

Art. 37 Ferien

20 Tage	8,33%
21 Tage	8,78%
22 Tage	9,24%
25 Tage	10,63%
30 Tage	13,04%

Art. 41 Feiertage

pro Feiertag 0,42%

Art. 43 Absenzen

pro Absenztage 0,42%

Art. 29 13. Monatslohn/Jahresendzulage

8,33%

Art. 26 Lohnzuschläge bei Überstunden Überstunden

25% pro Stunde

Art. 27 Sonn- und Feiertage

100% pro Stunde

- 2.2 Im weiteren weisen die Vertragsparteien darauf hin, dass ebenso die Art. 36.3 GAV (Unterbruch für Nachtverpflegung), Art. 47 GAV

(Verhinderung durch Krankheit, Versicherungspflicht, Versicherungsbedingungen), Art. 49 GAV (Lohnzahlung bei Militär-, Zivildienst und Zivilschutz) zu respektieren sind.

Art. 3 Verpflichtung auf die AVE-Bestimmungen

- 3.1 Die Vertragsparteien empfehlen den Arbeitgebern, dass die Temporär- und Arbeits- bzw. Personalverleihfirmen auf die Einhaltung dieser Bestimmungen schriftlich verpflichtet werden.

Notizen

**PKG-versicherte
Firmen
haben gut lachen**



PKG Der GAV-konforme
Branchenkennner

PKG Die Krankenversicherung
mit den stabilen Prämien

PKG Auch für Ihre Firma!

Vergleichen kostet nichts.
Kann Ihrer Firma aber sehr viel
bringen.
Wir beraten Sie gerne.



PKG
Paritätische Krankenversicherung
für Branchen der Gebäudetechnik
Postfach
3000 Bern 15
Telefax 031 940 28 29
pkg@krankenkasse57.ch

Telefon 031 940 28 28

Wir machen mehr aus Ihrer Personalvorsorge

- ^ ... günstige Risikoprämien
- ^ ... geringer administrativer Aufwand
- ^ ... nachschüssige Rechnungsstellung
- ^ ... attraktive Rentenumwandlungssätze
- ^ ... flexibler Altersrücktritt
- ^ ... Lebenspartnerrente

Interessiert?
Lassen Sie sich von uns beraten.

SPIDA Personalvorsorgestiftung 2.Säule
Bergstrasse 21, 8044 Zürich

Telefon 01 265 50 50 Fax 01 265 53 53

E-mail: info@spida.ch

Internet: www.spida.ch



