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

vom 1. Januar 2010

abgeschlossen zwischen

dem Schweizerischen Verband Dach und Wand, SVDW
(Per 1.1.2010: GEBÄUDEHÜLLE SCHWEIZ – Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen)

einerseits und

der Gewerkschaft Unia,

der Gewerkschaft Syna

andererseits

1. Auflage
September 2010

Inhaltsverzeichnis

Legende

ArG	Arbeitsgesetz
AVE	Allgemeinverbindlicherklärung
BBF	Berufsbildungsfonds
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
LMV	Landesmantelvertrag des Bauhauptgewerbes
OR	Obligationenrecht
PBK	Paritätische Berufskommission
PLK	Paritätische Landeskommission
UVG	Unfallversicherungsgesetz
VRM	Vorruhestandsmodell im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe

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, Gestaltungsbereich

Art. 1 **Vertragsschliessende Parteien**

1.1 Abgeschlossen zwischen dem:

– Schweizerischen Verband Dach und Wand (SVDW)
Lindenstrasse 4, 9240 Uzwil
(Per 1.1.2010: GEBÄUDEHÜLLE SCHWEIZ –
Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen)

einerseits sowie der

– Gewerkschaft Unia, Strassburgstrasse 11, 8021 Zürich
und der
– Gewerkschaft Syna, Josefstrasse 59, 8031 Zürich

andererseits.

Der GAV tritt am 1. Januar 2010 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 Meinungsdifferenzen 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) alle Massnahmen gegen Schwarz- und Schattenarbeit unterstützen und solche auch anzeigen können;
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 die ganze Schweiz, mit Ausnahme der Kantone Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Genf, Waadt und Wallis.

Art. 4 **Betrieblicher Geltungsbereich**

4.1 Die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten unmittelbar für alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben des Dach- und Wandgewerbes. Zum Dach- und Wandgewerbe gehören Betriebe, die in folgenden Bereichen tätig sind:

- 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

4.2 Strukturierte Betriebe haben die einzelnen Betriebsteile den entsprechenden GAV zu unterstellen.
Aus Gründen der Praktikabilität kann sich ein Unternehmen als homogener Mischbetrieb auf einen Gesamtarbeitsvertrag verpflichten. Dabei ist auf die Haupttätigkeit der Firma, welche ihr das Gepräge gibt, abzustellen.
Ein homogener Mischbetrieb mit gesamthafter Zuordnung zu einem einzigen GAV ist anzunehmen

- wenn die einzelnen Arbeitnehmer nicht eindeutig einem Betriebsteil zugeordnet werden können
- wenn die Arbeiten im Rahmen der üblichen Tätigkeiten des Unternehmens nur untergeordnete Bedeutung erlangen
- wenn die einzelnen Abteilungen nicht als eigenständige Anbieter auf dem Absatzmarkt auftreten
- wenn die einzelnen Betriebsteile von aussen nicht als solche erkennbar sind.

4.3 Ist die Unterstellung eines Betriebes bzw. eines Betriebsteils unter diesen GAV unklar, bestimmen die involvierten paritätischen Kommissionen über eine entsprechende Zuordnung unter einen einheitlichen GAV oder unter Berücksichtigung von Art. 4.2 einzelner Betriebsteile unter die entsprechend gültigen GAV.
Wenn auf dieser Ebene keine Einigung zu finden ist, gilt Artikel 16 sinngemäss.

4.4 Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung 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.

4.5 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. 22.1 und 2; Art. 25; Art. 26; Art. 27; Art. 28; Art. 35.2 und 3; Art. 36; Art. 40.1 und 2; Art. 41; Art. 42; Art. 47; Art. 48; Anhang 1 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.

5.2 Nicht unterstellte Arbeitnehmende sind:
a) Familienangehörige des Arbeitgebers gemäss Art. 4.1 ArG;
b) Geschäftsleiter sowie Mitarbeiter in leitender Funktion;
c) Poliere mit eidg. Diplom;
d) Das kaufmännische und das Verkaufspersonal;
e) Lehrlinge und Lehrtöchter unter Beachtung von Anhang 2 GAV.

Die Arbeitnehmer sind darüber zu orientieren, ob und welchem GAV sie unterstellt sind.

5.3 Für Teilzeitbeschäftigte im überwiegend handwerklichen Bereich ist der GAV ebenfalls einzuhalten.

Allgemeines

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 der Unia 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 vorsehen.

Art. 8 **Zusammenarbeit und Friedenspflicht**

8.1 Um die Ziele dieses GAV zu verwirklichen, arbeiten die Vertragsparteien zusammen und halten die Bestimmungen ein.

Sie leisten einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Branche, der darin angesiedelten Unternehmungen und Mitarbeitenden.

8.2 Für die Dauer des GAV Dach und Wand verpflichten sich die Parteien für sich, ihre Sektionen und Mitglieder, den absoluten Arbeitsfrieden zu wahren und insbesondere keine kollektiven, arbeitsstörenden Massnahmen innerhalb der Branche gegenüber einzelnen Betrieben zu treffen oder zu organisieren, um Forderungen im Zusammenhang mit dem GAV Dach und Wand durchzusetzen.

8.3 Auftretende Meinungsverschiedenheiten während der Vertragsdauer werden durch die Paritätische Landeskommission (PLK) beigelegt. Findet keine Einigung statt, gilt Art. 16 GAV sinngemäss.

8.4 Die Vertragsparteien setzen sich für Sicherheit, Hygiene und Gesundheit auf Baustellen und Arbeitsplätzen ein.

8.5 Die Vertragsparteien fördern die berufliche 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 Bei Arbeitnehmer die temporär beschäftigt werden, muss die Vermittlerfirma diesen GAV gemäss Anhang 1 GAV einhalten.

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-, 3 Unia- und 1 Syna-Delegierten. Das Reglement der PLK (Anhang 3 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 3 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;
n) der Einhaltung von Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutz-Regeln und deren Umsetzung in den Betrieben und auf den Baustellen.

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. 13, 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 3 GAV.

Art. 11 **Sozialinstitutionen**

11.1 Die Abwicklung der AHV/IV/EO erfolgt über die «Spida AHV-Ausgleichskasse, Zürich».

11.2 Der Familienausgleich gemäss Familienzulagengesetz (FamZG) erfolgt über die «Spida AHV-Ausgleichskasse, Zürich».

11.3 Für die Durchführung der beruflichen Vorsorge (Personalvorsorge gemäss BVG) steht den Betrieben die «Spida Personalvorsorgestiftung, Zürich» zur Verfügung.

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

Art. 12 **Koalitionsfreiheit**

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

Art. 13 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Nachzahlungen, Verfahrenskosten, Konventionalstrafen

13.1 Bei den Arbeitgebern werden Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses GAV durchgeführt. Die PLK bestimmt die Kontrollstelle.
Die zu kontrollierenden Arbeitgeber haben die 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, Abrechnungsunterlagen von Temporärbeschäftigten, Subunternehmer, usw..

13.2 Die Firmen haben die in Art. 13.1 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.

13.3 **Kontroll- und Verfahrenskosten**
Ergeben die Kontrollen eine Verletzung von gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, kann die PLK zusätzlich zu allfälligen Konventionalstrafen die anfallenden und ausgewiesenen Kontroll- und Verfahrenskosten dem Verursacher ganz oder teilweise auferlegen.

13.4 Die Konventionalstrafe ist primär so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden.
Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:
1) Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
2) Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes;
3) Einmalige oder mehrmalige Verletzungen sowie deren Schwere der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
4) Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
5) Grösse des Betriebes;
6) Umstand, ob fehlbare Arbeitgeber oder Arbeitnehmende die in Verzug gesetzt wurden, ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllten;
7) Umstand, ob Arbeitnehmende ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machten bzw. damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen.

13.5 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.

13.6 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. 14 **Verstösse der Arbeitgeber**

14.1 Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden durch die PLK zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Sie können ausserdem mit den Verfahrenskosten und einer Konventionalstrafe gemäss Art. 13.4 GAV belangt werden.

14.2 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.

14.3 Die Nachzahlungen, die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. Zahlstelle siehe Art. 13.6 GAV.

Art. 15 **Verstösse der Arbeitnehmer**

15.1 Arbeitnehmer, welche gegen die Bestimmungen des GAV sowie fahrlässig gegen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz-Regeln verstossen, können durch die PLK mit einer Konventionalstrafe belangt werden.

15.2 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.

15.3 Konventionalstrafen sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz-Regeln zu verwenden.

15.4 Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides an die Paritätische Landeskommission zu leisten. Zahlstelle siehe Art. 13.6 GAV.

Art. 16 **Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren**

16.1 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 (Art. 8 GAV) zur Vermeidung von öffentlichen Polemiken und der Unterstellung des nachgenannten Konfliktregelungsprozederes.

16.2 **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 verpflichten sich die Vertragsparteien innerhalb von 30 Tagen nach Feststellung der Nichteinigung ein Mediationsverfahren einzuleiten. Über den Mediator oder allfällig andere anerkannte Fachexperten entscheiden die Vertragsparteien.
Führt die Mediation zu keinem Ergebnis, so kann innerhalb von 30 Tagen nach Feststellung der Nichteinigung das vertragliche Schiedsgericht (Art. 17 GAV) angerufen werden. Das Schiedsgericht entscheidet endgültig.

Art. 17 **Das Schiedsgericht**

17.1 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.

17.2 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.

17.3 Als Gerichtsstand wird Zürich vereinbart.

17.4 Das Schiedsverfahren untersteht dem interkantonalen Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit vom 27. März 1969.
In Anwendung von Art. 24 Abs. 2 des Konkordates legen die Parteien fest,dass das Verfahren nach den Regeln der zürcherischen Zivilprozessordnung durchzuführen ist.

Art. 18 **Anschlussverträge**

18.1 Freiwillige Anschlussverträge von Nichtverbandsfirmen sind möglich. Diese Anschlussverträge bedürfen der Zustimmung der PLK.

Die Anschlussverträge sind auf die gesamte Dauer des GAV abzuschliessen (Details s. GAV-Anhang 7).

Art. 19 **Vertragsdauer und Vertragsänderungen**

19.1 Der vorliegende GAV wird bis zum 31.12.2012 fest vereinbart und ersetzt den GAV vom 1. Januar 2004. Er kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von mindestens 6 Monaten erstmals am 30.6.2012 per 31.12.2012 gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, so läuft der GAV jeweils ein Jahr weiter.

19.2 **Anhänge**

Anhang 1: Mindestbestimmungen für Verleihpersonal aus Arbeitsvermittlungs- und Personalverleihfirmen
Anhang 2: Reglement Lehrlinge
Anhang 3: Statuten des Vereins, Paritätische Landeskommission – PLK im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe gestützt auf Art. 9.1 GAV
Anhang 4: Reglement Berufs- und Vollzugskostenbeiträge
Anhang 5: Familienausgleichskasse SPIDA (FAK SPIDA)
Anhang 6: Zusatzvereinbarungen
Anhang 7: Anschlussvertrag zum GAV
Anhang 8: Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe

Berufsbeiträge
Art. 20 Berufs- und Vollzugskostenbeiträge

Art. 20 **Berufs- und Vollzugskostenbeitrag**

20.1 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.

20.2 Über die Verwendung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge gemäss Art. 20.1 GAV beschliesst die Paritätische Landeskommission. Sie sind im Anhang 4 GAV Reglement «Berufs- und Vollzugskostenbeiträge» beschrieben.

20.3 Ein allfälliger Überschuss dieser Berufs- und Vollzugskostenbeiträge darf, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit dieses GAV, nur für die Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie für Weiterbildungsinstitutionen der vertragsschliessenden Parteien verwendet werden.

20.4 Die nichtorganisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden sind gleich wie die organisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden zu behandeln.

20.5 a) **Beiträge der Arbeitnehmer**
Alle unterstellten Arbeitnehmer entrichten einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von 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. 20.– pro Monat.

Dieser Beitrag (unter Beachtung von Art. 20.2 GAV) sowie die von den Arbeitnehmern bezahlten Beiträge sind periodisch gemäss Rechnung der Geschäftsstelle der PLK zu überweisen.

20.6 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 Vollzugs-

kostenbeiträge allen Arbeitnehmern vom Lohn abgezogen. Die organisierten Arbeitnehmer erhalten diesen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag nach Vorweisen eines entsprechenden Belegs von ihrer Gewerkschaft einmal jährlich zurückerstattet.

20.7 Können mit den vorhandenen und erwarteten Mitteln die Leistungen voraussichtlich nicht finanziert werden, verhandeln die Parteien des GAV Dach und Wand über die notwendigen Massnahmen.
Sind unaufschiebbare Massnahmen zur Sicherung der finanziellen Mittel notwendig, kann die PLK die Leistungen kürzen. Sie informiert die Vertragsparteien umgehend.
Änderungen treten frühestens 6 Monate nach dem Beschluss der PLK in Kraft.

20.8 Für nicht oder nicht richtig abgezogene und/oder abgerechnete Berufs- und Vollzugskostenbeiträge haftet der Arbeitgeber.

II Normative Bestimmungen

Löhne, Zuschläge

Art. 21 **Leistungslohn**

21.1 Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbaren den Lohn individuell nach dem Leistungsprinzip. Generelle Lohnanpassungen unter Beachtung von Art. 24 und Art. 27 GAV sind vorbehalten. Diese werden in einer speziellen Zusatzvereinbarung geregelt und sind ein integrierender Bestandteil dieses GAV.

Art. 22 **Lohn- und Gehaltsabrechnung**

22.1 Der Lohn wird unter Beachtung von Art. 31.4 GAV monatlich auf der Basis von 42 Std./Woche, unbesehen der flexiblen Arbeitszeit, bzw. 182 Std. pro Monat abgerechnet und ausbezahlt.

22.2 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.

22.3 Dem Arbeitnehmenden ist monatlich eine nachvollziehbare, detaillierte, schriftliche Abrechnung zu übergeben. Diese bezeichnet den Lohn, die Zulagen und die monatlich geleisteten Stunden. Die kumulierten Stundensaldos sind spätestens per Mitte Jahr und Ende Jahr auszuweisen.

22.4 Bei Austritt des Arbeitnehmers während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis zum Austritt erstellt.

22.5 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.

22.6 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).

22.7 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.

Art. 23 **Stunden- oder Monatslohn**

23.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Stunden- oder Monatslohn vereinbart.
Es wird den Vertragsparteien empfohlen einen Monatslohn zu vereinbaren.
Der Arbeitnehmende hat im Grundsatz Anspruch auf 12 gleich hohe Auszahlungen basierend auf Art. 31.2.

23.2 Der dem Monatslohn entsprechende Stundenlohn ergibt sich wie folgt:
Summe von 12 Monatslöhnen eines Arbeitnehmers dividiert durch die gesamtarbeitsvertragliche definierte Jahresarbeitszeit von 2184 Stunden.

23.3 Bei der 42-Stunden-Woche ergibt sich der Stundenlohn aus der Dividierung des Monatslohnes durch 182.

23.4 Resultieren bei den im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmern am Ende des Berechnungszeitraums (Ende Jahr) Minusstunden (s. Art. 31.2 > 2184 Std./Jahr), können diese Minusstunden multipliziert mit dem entsprechenden Stundenlohn mit bestehenden Lohnguthaben verrechnet werden.

Art. 24 **Mindestlöhne**

24.1 Der Anspruch auf den GAV-Mindestlohn besteht ab 18. Altersjahr (Volljährigkeit).

24.2 Die Vertragsparteien beschliessen alljährlich Ende Oktober über allfällige Anpassungen der Gehälter und Löhne, gemäss Art. 27 GAV. Die Mindestlöhne werden jährlich im Anhang 6 GAV «Zusatzvereinbarung» festgelegt und bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAV.

24.3 Ausnahmen betreffend Mindestlöhne sind der PLK zu unterbreiten.

24.4 Für Arbeitnehmer mit verminderter Leistungsfähigkeit können besondere Vereinbarungen getroffen werden. Auch diese besonderen Vereinbarungen sind der PLK zur Genehmigung zu unterbreiten.

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

24.6 **Mindestlohnkategorien:**
Die Mindestlohnkategorien richten sich einerseits nach der Berufserfahrung in der Branche in Anzahl Monaten.
Andererseits richten sich diese nach dem Stand der beruflichen Ausbildung in drei Kategorien, welche sich wie folgt definieren:

a) **Berufsarbeiter**
Als Berufsarbeiter gelten sämtliche Arbeitnehmer, welche im Berufsfeld Polybauer ihre Lehre erfolgreich abgeschlossen haben und dem GAV unterstellt sind. Weiter gehören Arbeitnehmer unter diese Kategorie, welche als Berufsarbeiter aus baugewerblichen Berufen stammen und berufsbezeichnend eingesetzt werden.

b) **Angelernter**
Als Angelernter gelten sämtliche Arbeitnehmer, welche im Berufsfeld Polybauer über ein Berufsattest verfügen und dem GAV unterstellt sind. Weiter gehören Angelernte mit Attest unter diese Kategorie, welche aus baugewerblichen Berufen stammen und berufsbezeichnend eingesetzt werden.

c) **Andere**
Unter diese Kategorie gehören all jene Arbeitnehmer, welche in einem dem GAV unterstellten Betrieb tätig sind und nicht der Kategorie Berufsarbeiter und Angelernter zugeordnet werden können.

Die geltenden Mindestlöhne sind im aktuell gültigen Anhang 6 «Zusatzvereinbarungen» geregelt.

Art. 25 **Lohnzuschläge bei Überstunden**

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

25.2 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 auszuzahlen.

Art. 26 **Abend-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeiten, Vor- und Nachholzeit**

26.1 Arbeit die als Vor- oder Nachholzeit angerechnet wird, bewirkt keinen Zuschlag, sofern diese mindestens 2 Wochen im Voraus angeordnet wurde. Ansonsten gilt Art. 26.2.

26.2 Trifft Artikel 26.1 nicht zu, sind für Abend-, Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit Zuschläge gemäss untenstehender Tabelle auszurichten.
Werden an Samstagen, am Abend, gemäss nachstehender Tabelle Überstunden geleistet, sind diese primär mit Zeitzuschlag innerhalb der folgenden 5 Monate zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, ist ein Lohnzuschlag gemäss nachstehender Tabelle auszuzahlen.
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 Uhr	100%
Samstagsarbeit	06.00 – 12.00 Uhr 12.00 – 20.00 Uhr	20% 50%
Abendarbeit	20.00 – 23.00 Uhr	50%
Nachtarbeit	23.00 – 06.00 Uhr	50%

Art. 27 **Lohnanpassung**

27.1 Allfällige Lohnanpassungenwerden 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 Konsumentenpreise und neu anfallende Sozialleistungskosten sowie weitere massgebende Faktoren zu berücksichtigen.

Art. 28 **13. Monatslohn**

28.1 Den im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmern wird auf Jahresende ein ganzer durchschnittlicher Monats-Bruttolohn zusätzlich ausbezahlt.
Den im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmern werden auf Jahresende 8,33% des im laufenden Kalenderjahr bezogenen Gesamt-Bruttolohnes zusätzlich vergütet (unter Berücksichtigung von Art. 23.4).

28.2 Hat ein Arbeitsverhältnis nicht ein volles Kalenderjahr gedauert, werden den im Stunden- oder Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmern 8,33% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen Gesamt-Bruttolohnes vergütet (exkl. Überstundenentschädigungen, Spesen etc. und unter Berücksichtigung von Art. 23.4).

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

28.4 Auf den 13. Monatslohn besteht kein Ferienanspruch.

Art. 29 **Zulagen bei auswärtiger Arbeit**

29.1 Grundsatz: Entstehen dem Arbeitnehmer durch auswärtige Arbeit Kosten für Verpflegung und eine anständige Unterkunft, so werden diese Kosten vom Arbeitgeber vergütet. Die von den Vertragsparteien geregelten Spesensätze sind in Anhang 6 GAV «Zusatzvereinbarung» geregelt.
Für die Mittagspause ist mindestens 1 Stunde einzuhalten. Können Arbeitnehmende in der Mittagspause nicht zum Geschäftsdomizil zurückkehren, weil ab Einsatzort für Hin- und Rückweg mehr als eine halbe Stunde gebraucht wird, ist die Zulage geschuldet.

29.2 In den Ergänzungsbestimmungen kann auswärtige Arbeit genauer definiert werden.

29.3 In den Ergänzungsbestimmungen können weitergehende Regelungen oder Pauschalregelungen vereinbart werden.

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

Art. 30 **Benützung eines privaten Fahrzeuges**

30.1 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.

30.2 Bei Benützung eines dem Arbeitnehmer gehörenden Motorfahrzeuges, werden die Entschädigungen gemäss Anhang 6 GAV «Zusatzvereinbarung» vergütet.

30.3 Die Entschädigungen nach Art. 30.2 GAV gelten als Zahlung im Sinne von Art. 327b Abs. 1 und 2 OR.

30.4 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. 31 **Normalarbeitszeit**

31.1 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. Der Samstag ist in der Regel arbeitsfrei.
Bei einem Austritt unter dem Jahr erfolgt eine pro Rata-Stundenabrechnung.

31.2 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.
Die Jahresarbeitszeit ist massgebend zur Berechnung der monatlich fixen Lohnzahlung an Arbeitnehmenden im Stundenlohn.

31.3 Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt maximal 50 Stunden.

31.4 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. 32 **Vorholzeit**

32.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Betriebsweise vereinbaren, dass die Vorholzeit durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen wird. Die pro Kalenderjahr vorhersehbaren vorzuholenden Tage sind schriftlich festzulegen. Der Zeitpunkt des Ausgleichs wird durch den Arbeitgeber frühzeitig bekannt gegeben.

Art. 33 **Überstunden**

33.1 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.

33.2 Überstundenarbeit liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer mehr als die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit gem. Art. 31 GAV und der vereinbarten Vorholzeit gem. Art. 32 GAV arbeitet, sofern er diese Arbeit im Interesse des Arbeitgebers ausführt und die gesetzliche Höchstarbeitszeit nicht überschritten wird.

Art. 34 **Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit**

34.1 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.

34.2 Wird die Arbeitszeit nicht nachgeholt, so kann der Arbeitgeber einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.

Art. 35 **Unterbruch der täglichen Arbeit**

35.1 Es wird empfohlen, die Arbeitszeit durch eine unbezahlte Pause zu unterbrechen. Zeitpunkt und Dauer der Pause legt der Arbeitgeber einvernehmlich mit dem Arbeitnehmer fest.

35.2 Für die Mittagsverpflegung wird die Arbeit während mindestens 1 Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch zählt nicht als Arbeitszeit.

35.3 Für die Mitternachtsverpflegung wird die Arbeit während mindestens 1 Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch gilt als Arbeitszeit.

Art. 36 **Feriendauer**

36.1 Die Dauer der Ferien beträgt pro Kalenderjahr

Tage/Jahr	Anzahl Arbeitstage		
Kategorie	2010	2011	2012
Arbeitnehmer bis und mit vollendetem 20. Altersjahr	25	25	25
Arbeitnehmer bis und mit vollendetem 50. Altersjahr	22	23	23
Arbeitnehmer bis und mit vollendetem 60. Altersjahr	25	25	25
Arbeitnehmer ab dem 61. Altersjahr	30	30	30

Bei altersbedingten Anpassungen des Ferienguthabens ist der Minder- oder Mehranspruch ab dem Folgemonat des zurückgelegten Altersjahres pro Rata zu berechnen.

Art. 37 **Ferienkürzung**

37.1 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.

37.2 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. 38 **Ferienzeitpunkt und Zusammenhang**

38.1 Die Ferien sind im Laufe des Kalenderjahres zu beziehen. Wenigstens 2 Ferienwochen müssen zusammenhängen.

38.2 Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbaren den Zeitpunkt der Ferien. Der Arbeitnehmer hat auf die Betriebsverhältnisse Rücksicht zu nehmen und der Arbeitgeber auf die familiären Verhältnisse des Arbeitnehmers.

38.3 Werden Betriebsferien durchgeführt, so ist ein Teil des Ferienanspruchs während dieser Zeit einzuziehen.

38.4 Krankheits- und Unfalltage während der Ferien gelten nicht als bezogene Ferientage, sofern dem Arbeitgeber ein Arztzeugnis vorliegt. Krankheitsmeldung mit Arztzeugnis sind dem Arbeitgeber umgehend einzureichen.

38.5 Bei einem Auslandsaufenthalt gilt die Regelung der Krankentaggeldversicherung. Es gilt entsprechend zu beachten, dass bei einem Auslandaufenthalt das Arztzeugnis durch ein Spital auszustellen ist. Der Arbeitgeber informiert die Arbeitnehmer über die entsprechenden Regelungen der KTV.

Art. 39 **Ferienlohn**

39.1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.

39.2 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.

39.3 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.
Ein Restferienguthaben muss wenn immer möglich während der Kündigungsfrist abgebaut werden.

39.4 Es ist dem Arbeitnehmer untersagt während der Ferien entgeltliche Arbeit für Dritte zu leisten.

Art. 40 **Feiertagsregelung**

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

40.2 Die Festlegung dieser 9 Feiertage richtet sich nach eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebungen.

40.3 Sind keine Ergänzungsbestimmungen zum GAV vorhanden, gelten:

- Neujahr
- 2. Januar (Berchtoldstag) oder 1. November
- Karfreitag
- Ostermontag
- Auffahrt
- Pfingstmontag
- 1. August (Bundesfeiertag)
- Weihnachten (25. Dezember)
- Stephanstag (26. Dezember)

als Feiertage.

40.4 Allfällige weitere eidgenössische, kantonale oder öffentliche Feier oder Ruhetage sind in den Ergänzungsbestimmungen zu regeln.

Art. 41 **Feiertagsentschädigung**

41.1 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Arbeitsstunden zum normalen Lohn gem. Art. 31.2 GAV.

41.2 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden vergütet und sind nicht als Ferientage anzurechnen

41.3 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 Zivilschutzdienst sowie unbezahltem Urlaub.

Art. 42 **Absenzenregelung und -entschädigung**

42.1 **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 Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern dieser auf einen Arbeitstag fällt und kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist (Beschränkung auf einen Tag pro Jahr).

Art. 43 **Weiterbildung**

43.1 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.

43.2 Der Arbeitnehmer, der von diesem Recht Gebrauch macht, hat den Termin rechtzeitig mit seinem Arbeitgeber bzw. Vorgesetzten zu vereinbaren.

Sozial- und Sonderleistungen

Art. 44 **Kinder- und Familienzulagen**

44.1 Der Arbeitgeber bezahlt dem Arbeitnehmer eine Kinder- bzw. Familienzulage aus.

44.2 Die Höhe dieser Zulage richtet sich nach den einschlägigen kantonalen Vorschriften.

44.3 Der Arbeitgeber richtet dem Arbeitnehmer die Zulage samt dem Lohn aus.

Art. 45 **Lohn bei Verhinderung der Arbeitsleistung**

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

45.2 Bei Verhinderung wegen Krankheit oder Unfall hat der Arbeitnehmer ab drittem Arbeitstag der Absenz unaufgefordert ein Ärztliches Zeugnis beizubringen.
In schriftlich begründeten Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber ab erstem Tag der Verhinderung ein ärztliches Zeugnis verlangen.

Art. 46 **Verhinderung durch Krankheit, Prämienzahlung, Versicherungspflicht**

46.1 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.

46.2 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 Prozent 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.

Wenn die Versicherung nach diesen Bedingungen abgeschlossen und abgerechnet ist, ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach OR 324a erfüllt.

46.3 Als Grundlage für die Festlegung der Prämien gilt der AHV-pflichtige Lohn.

46.4 Es sind 80% des AHV-pflichtigen Lohnes versichert. Für die restlichen 20% kann der Arbeitnehmer eine persönliche Krankentaggeld-Zusatzversicherung abschliessen.

46.5 Die Prämien der Kollektivtaggeld-Versicherung (oft auch Krankengeld-Versicherung genannt) werden vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte getragen.

46.6 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 Tariftabelle des Versicherers auszuweisen.

Art. 47 **Verhinderung durch Unfall**

47.1 Der Arbeitnehmer ist gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle versichert. Der Arbeitgeber ist bei Unfall gemäss Art. 324b OR von jeder Lohnzahlung befreit. Vorbehalten bleibt die Regelung für die Karenztage siehe Art. 47.4.

47.2 Die Prämien für die Betriebs-Unfallversicherung trägt der Arbeitgeber, diejenige für die Nichtbetriebs-Unfallversicherung der versicherte Arbeitnehmer.

47.3 Die obligatorische Nichtbetriebs-Unfallversicherung endigt mit dem Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufhört.

47.4 Bei Unfällen, deren Folgen die SUVA deckt, hat der Arbeitnehmer für den Tag des Unfalles und die darauffolgenden 2 Tage Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes.

Art. 48 **Verhinderung durch Militär-, Zivildienst und Zivilschutz**

48.1 Leistet der Arbeitnehmende obligatorischen Schweizerischen Militärdienst oder Zivilschutzdienst, hat er für diese Zeit Anspruch auf folgende Entschädigungen in Prozenten des effektiven Lohnausfalles:
Details zu den Entschädigungen können dem GAV Anhang 5, Art. 2 Leistungskatalog sowie dem GAV Anhang 6, Art. 7 «Lohnersatzleistungen Spida FAK» entnommen werden.

48.2

	Ledige ohne Untersstützungs-pflicht	Ledige mit Unter-stützungspflicht sowie Verheiratete
für die Rekrutierungstage	50%	80%
Während der Rekruten-schule als Rekrut	50%	80%
für Durchdiener während 300 Tagen, sofern diese noch 6 Monate beim bishe-rigen Arbeitgeber angestellt bleiben	80%	80%
Während Kaderschulen und Abverdienen	50%	80%
Während anderer Militär-dienstleistungen bis zu 4 Wochen innert eines Kalen-derjahres; ab der 5. Woche gemäss Art. 324a und b OR	80%	100%

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

Art. 49 **Arbeitslosenversicherung/Kurzarbeit und Schlechtwetterentschädigung**

49.1 a) **Arbeitslosenversicherung**
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**
Für die Auszahlung von Kurzarbeits- und Schlechtwetterentschädigung wird den Arbeitgebern empfohlen, die Auszahlstelle der unterzeichneten Arbeitnehmerorganisationen zu berücksichtigen.

Art. 50 **Verhinderung durch Erfüllung eines politischen Amtes oder durch Ausübung von gesetzlichen Pflichten**

50.1 Bei Ausübung eines öffentlichen Amtes, für welches kein Amtszwang besteht, sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über eine allfällige Lohnzahlung von Fall zu Fall einigen.

50.2 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.

Art. 51 **Lohnfortzahlung beim Tod des Arbeitnehmers**

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

Kündigung

Art. 52 **Kündigungsform**

52.1 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.

52.2 Die schriftliche Kündigung kann auch persönlich übergeben werden. Der Empfang der Kündigung ist zu quittieren.

Art. 53 **Kündigung während der Probezeit**

53.1 Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.

53.2 Durch schriftliche Abrede können abweichende Vereinbarungen getroffen werden. Die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.

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

Art. 54 **Kündigung nach der Probezeit**

54.1 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.

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

55.1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:

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;
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;
c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
e) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst oder Schutzdienst, schweizerischen Zivildienst oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

55.2 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;
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.

55.3 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten.

55.4 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.

55.5 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.

55.6 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.

55.7 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.

Art. 56 **Kündigungsverbot für den Arbeitgeber**

56.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

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;
b) während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oderteilweise 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; 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;
d) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

56.2 Die Kündigung, die während einer der in Art. 56.1 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.

56.3 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.

Art. 57 **Kündigungsverbot für Arbeitnehmer**

57.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktion er auszuüben 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.

57.2 Art. 336c 2 und 3 OR sind entsprechend anwendbar.

Art. 58 **Fristlose Entlassung**

58.1 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.

58.2 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.
Grobe Verstösse gegen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz können nach einmaliger schriftlicher Ermahnung zur fristlosen Entlassung führen.

58.3 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.

Art. 59 **Ungerechtfertigte Entlassung**

59.1 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 beendigt worden wäre.

59.2 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.

59.3 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.

Art. 60 **Vorruhestandsmodell (VRM)**

60.1 Die Vertragsparteien haben einen Gesamtarbeitsvertrag Vorruhestandsmodell im Dach- und Wandgewerbe (GAV-VRM Dach und Wand) abgeschlossen und setzen sich für eine gemeinsame Umsetzung und Durchführung ein.

Unverzichtbarkeit

Art. 61 Unverzichtbarkeit

Art. 61 **Unverzichtbarkeit**

61.1 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.

Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

Art. 62 **Rechte und Pflichten des Arbeitgebers**

62.1 Der Arbeitgeber begegnet dem Arbeitnehmer als Partner. Er achtet und schützt dessen Persönlichkeit.

62.2 Der Arbeitgeber erteilt klare Aufträge. Dabei berücksichtigter Alter, Erfahrung, Ausbildung und Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb.

Art. 63 **Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung**

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

63.2 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.

63.3 Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zusammen.
Weiter gilt:
a) Um einsatzfähig am Arbeitsplatz zu erscheinen, ist der Konsum von Rauschmitteln (Alkohol, Drogen etc) vor dem Arbeitsbeginn zu unterlassen.
b) Der Konsum von Rauschmitteln (Alkohol, Drogen etc) ist während der Arbeitszeit und den Pausen untersagt.

Entspricht ein Arbeitnehmer lit. a) und b) nicht, dürfen ihm keine Arbeiten übertragen werden. Er ist ohne Lohnanspruch von der Arbeitsstelle wegzuweisen.

63.4 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.
Betriebe die ihren Verpflichtungen nicht nachkommen, können durch die PLK mit einer Konventionalstrafe, Kontrollkosten und Verfahrenskosten belegt werden.

Art. 64 **Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen**

64.1 Der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmer rechzeitig 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.

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

Art. 65 **Arbeitszeugnis**

65.1 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.

65.2 Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hin hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Art. 66 **Schwarzarbeit**

66.1 a) Schwarzarbeit ist verboten und kann zur fristlosen Entlassung führen.
b) Schwarzarbeit ist Berufsarbeit für einen Dritten, unbekümmert ob entschädigt oder nicht, sowie Arbeit in einem anderen Betrieb während der Freizeit oder in den Ferien.
c) Wer gegen dieses Verbot verstösst und dadurch seine Treuepflicht gegenüber seinem Arbeitgeber verletzt oder ihn konkurrenziert, kann von der PLK verwarnt oder mit einer Konventionalstrafe belegt werden. Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers bleiben vorbehalten.
d) Gegen Arbeitgeber, die Schwarzarbeit ausführen lassen oder wissentlich unterstützen, kann ebenfalls eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe ausgefällt werden.

Art. 67 **Pflichten des Arbeitnehmers**

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

Art. 68 **Sorge zu Material und Werkzeug**

68.1 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.

68.2 Allfällige Schäden meldet der Arbeitnehmer unverzüglich seinem Arbeitgeber.

Art. 69 **Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung**

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

69.2 Die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen wendet er richtig an.

69.3 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.

Art. 70 **Herausgabepflicht**

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

Art. 71 **Befolgung von Anweisungen**

71.1 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 während der Arbeitszeit, wenn dies 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. 72 **Haftpflicht**

72.1 Der Arbeitnehmer haftet für den absichtlich oder fahrlässig verursachten Schaden. Dies nach Massgabe der von ihm zu fordernden Sorgfalt.

72.2 Die Schadenersatzforderung ist innerhalb eines Jahres nach Kenntnisnahme geltend zu machen ansonsten sie verwirkt.

Art. 73 **Sprachregelung**

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

Art. 74 **Vertragsauflage und Aushändigung**

74.1 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.

Uzwil, Bern, Zürich, 29. Juni 2009

Die Vertragsparteien

Für den Schweizerischen Verband Dach und Wand, SVDW
(Per 1.1.2010: GEBÄUDEHÜLLE SCHWEIZ – Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen)

Der Präsident Walter Bisig	Ein Mitglied der Geschäftsleitung Dominik Frei

Für die Gewerkschaft Unia

Die Co-Präsidenten Renzo Ambrosetti Andreas Rieger	Co-Leiter Sektor Gewerbe Franz Cahannes

Für die Gewerkschaft Syna

Der Präsident Kurt Regotz	Der Branchenleiter Ernst Zülle

Anhänge

Übersicht der Anhänge

Anhang 1

Mindestbestimmungen für Verleihpersonal aus Arbeitsvermittlungs- und Personalverleihfirmen

Art. 1 **Grundsatz**

1.1 Gestützt auf Art. 4.6 GAV und dem Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe 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. 24 GAV und Anhang 6 «Zusatzvereinbarung» zum GAV und abgestützt und auf die in Art. 31 GAV festgelegte Arbeitszeit folgende Prozentsätze aufzurechnen:

Art. 36 Feriendauer

22 Tage	9,24%
23 Tage	9,66%
25 Tage	10,63%
30 Tage	13,04%

Art. 40 Feiertagsregelung
pro Feiertag 0,42%

Art. 42 Absenzenregelung
pro Absenztag 0,42%

Art. 28 13. Monatslohn
8,33%

Art. 25 Lohnzuschläge bei Überstunden
25% pro Stunde

Art. 26 Sonn- und Feiertage
100% pro Stunde

2.2 Im weiteren weisen die Vertragsparteien darauf hin, dass ebenso die Art. 35.3 GAV (Unterbruch für Mitternachtsverpflegung), Art. 46 GAV (Verhinderung durch Krankheit, Versicherungspflicht, Versicherungsbedingungen), Art. 48 GAV (Verhinderung durch 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.

Anhang 2

Reglement Lehrlinge

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

Anhang 3

Statuten des Vereins, Paritätische Landeskommission – PLK im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe

Art. 1 **Name und Sitz**

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

1.2 Die Vereinsadresse lautet:

Paritätische Landeskommission
im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe
Strassburgstrasse 11
Postfach 3321
8021 Zürich

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

3.2 Die Mitglieder delegieren je 4 Arbeitgebervertreter (SVDW) und 4 Arbeitnehmervertreter (3 Unia, 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) 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 Ein Beschluss ist dann gültig, wenn sowohl die Mehrheit der Arbeitgeber- wie der Arbeitnehmervertreter einem solchen zustimmen. Der Vorsitzende hat bei Stimmengleichheit keine Stichentscheidbefugnis

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
3 Delegierten der Gewerkschaft Unia
1 Delegierten der Gewerkschaft Syna

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**

6.1 Der Vorstand besteht aus 2 Personen.
Der Arbeitgebervertreter wird vom SVDW, der Arbeitnehmervertreter von Unia 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.

Art. 7 **Finanzen**

7.1 Der Verein «Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe» (PLK) finanziert sich über:
a) Berufs- und Vollzugskostenbeiträge gem. Art. 20 GAV, AVE
b) Anschlussvertragsgebühren (Art. 18 GAV)
c) Zinserträge
d) Weitere Einnahmen.

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

7.2 Die Aufgaben bzw. Finanzierung von Aktivitäten gemäss Art. 20.1 GAV sind im Anhang 4 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. 20 GAV mit der Führung der Kasse der PLK betraut. Die Adresse lautet:

Paritätische Landeskommission
im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe
Werdstrasse 36
8004 Zürich

E-Mail: info@pkzh.org

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 amtet eine von den Vertragsparteien des GAV unabhängige Treuhandstelle.

8.3 Die Revisionsstelle verfasst zu Handen 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 2010 in Kraft.

Uzwil, Bern, Zürich, 29. Juni 2009

Die Vertragsparteien

Für den Schweizerischen Verband Dach und Wand, SVDW
(Per 1.1.2010: GEBÄUDEHÜLLE SCHWEIZ – Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen)

Der Präsident Walter Bisig	Ein Mitglied der Geschäftsleitung Dominik Frei

Für die Gewerkschaft Unia

Die Co-Präsidenten Renzo Ambrosetti Andreas Rieger	Co-Leiter Sektor Gewerbe Franz Cahannes

Für die Gewerkschaft Syna

Der Präsident Kurt Regotz	Der Branchenleiter Ernst Zülle

Anhang 4

Reglement Berufs- und Vollzugskostenbeiträge

Art. 1 **Grundsatz**

1.1 Die Arbeitgeber leisten jährlich pro Mitarbeiter und Monat einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von Fr. 20.– in die Kasse der Paritätischen Landeskommission. Die Abrechnung richtet sich nach den Weisungen der PLK.

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. 20 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. 18 GAV.

Art. 4 **Beitragsquittungen**

4.1 Der Arbeitgeber händigt den vertragsunterstellten Arbeitnehmern am Ende des Jahres oder bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses 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 wobei ein Teil zweckgebunden für die Förderung der Weiterbildung über die Bildungsinstitution Polybau erfolgt.
b) 40% gesamthaft an Unia und 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 amtet 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. 20 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.

Uzwil, Bern, Zürich, 29. Juni 2009

Die Vertragsparteien

Für den Schweizerischen Verband Dach und Wand, SVDW
(Per 1.1.2010: GEBÄUDEHÜLLE SCHWEIZ – Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen)

Der Präsident Walter Bisig	Ein Mitglied der Geschäftsleitung Dominik Frei

Für die Gewerkschaft Unia

Die Co-Präsidenten Renzo Ambrosetti Andreas Rieger	Co-Leiter Sektor Gewerbe Franz Cahannes

Für die Gewerkschaft Syna

Der Präsident Kurt Regotz	Der Branchenleiter Ernst Zülle

Anhang 5

Spida Familienausgleichskasse

Art. 1 **Grundsatz**

1.1 Um einen bestmöglichen Familienausgleich zu ermöglichen, besteht in der Rechtsform eines Genossenschaftsverbandes die «Spida Familienausgleichskasse, Zürich» (Spida FAK).

Art. 2 **Leistungskatalog**

2.1 Es werden folgende Leistungen ausgeglichen:
a) Kinder- und Ausbildungszulagen;
b) Geburtszulagen in Kantonen mit entsprechender Regelung;

Diese Leistungen entsprechen in jedem Fall den gesetzlich vorgeschriebenen Familienzulagen (FamZG).

Erwerbsausfallentschädigungen von:
a) Dienst als Rekrut *
(Grundausbildung RS/Zivilschutz/Zivildienst)
b) Normaldienst 80%*
(WK/Zivilschutz /Zivildienst/J+S etc.)
c) Erwerbsausfallentschädigung bei Gradänderung 80%*
(Beförderungsdienst)
d) Erwerbsausfallentschädigung für Durchdiener *
(300 – 420 Tage)

* Die aktuellen Leistungsansätze werden in den Zusatzvereinbahrungen in Anhang 6 geregelt.

Dem Arbeitnehmer stehen im Grundsatz die Leistungen der Erwerbsersatzordnung (EO) zu.

2.2 Die vom Arbeitgeber beanspruchten Familienzulagenkönnen mit den der Spida FAK 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 Spida FAK massgebend.

Art. 3 **Verhältnis zum Gesamtarbeitsvertrag (GAV)**

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

Art. 4 **Abrechnungspflicht**

4.1 SVDW-Firmen rechnen mit der Spida FAK nach Massgabe der Weisungen der Spida AHV-Ausgleichskasse über ihre Beiträge und Forderungen anhand der AHV-pflichtigen Lohnsumme ab.

4.2 Die Abrechnungspflicht bei der Spida FAK gilt nicht für Firmen in Kantonen mit gleichwertiger kollektiver FAK-Regelung, sofern diese von der PLK akzeptiert worden ist.

Art. 5 **Rechnungsführung/Beitragsinkasso**

5.1 Die Spida AHV-Ausgleichskasse wird zum Inkasso der FAK-Beiträge 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. Spida FAK 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 Spida FAK zugunsten der Stiftung Sozialfonds als Konventionalstrafe zu erbringen.

6.3 Die Spida AHV-Ausgleichskasse wird zum Inkasso der Beiträge und allfälliger Konventionalstrafen ermächtigt.

Anhang 6

Zusatzvereinbarungen

Art. 1 **Lohnanpassung (gem. Art. 27 GAV)**

1.1 Einmal pro Jahr ab September verhandeln die Vertragsparteien über die Anpassung der Löhne, Mindestlöhne sowie des Auslagenersatzes.

Art. 2 **Mindestlöhne (gem. Art. 24 GAV)**

2.1 Die Mindest-Monatslöhne betragen neu ab 1.1.2010:

Berufserfahrung in der Branche	Berufsarbeiter	Angelernter	Andere
≦ 12 Monate	Fr. 4'446.00	Fr. 4'002.00	Fr. 3'779.00
> 12 Monate	Fr. 4'555.00	Fr. 4'100.00	Fr. 3'872.00
> 24 Monate	Fr. 4'667.00	Fr. 4'201.00	Fr. 3'967.00
> 36 Monate	Fr. 4'782.00	Fr. 4'304.00	Fr. 4'065.00
> 48 Monate	Fr. 4'900.00	Fr. 4'410.00	Fr. 4'165.00

Die Mindest-Stundenlöhne betragen neu ab 1.1.2010:

Berufserfahrung in der Branche	Berufsarbeiter	Angelernter	Andere
≦ 12 Monate	Fr. 24.40	Fr. 22.00	Fr. 20.80
> 12 Monate	Fr. 25.00	Fr. 22.50	Fr. 21.30
> 24 Monate	Fr. 25.60	Fr. 23.10	Fr. 21.80
> 36 Monate	Fr. 26.30	Fr. 23.60	Fr. 22.30
> 48 Monate	Fr. 26.90	Fr. 24.20	Fr. 22.90

3.1 Als Referenzpunkt für die Anpassung der Mindestlöhne gilt der Mindestlohn Kategorie «Berufsarbeiter mit Berufserfahrung in der Branche > 48 Monate».

Art. 4 **Teuerungsausgleich/Reallohnerhöhungen während der Vertragsdauer (gem. Art. 27 GAV)**

4.1 Die Jahresteuerung (Indexstand Oktober) wird bis zum Wert von 1,5% automatisch ausgeglichen. Fällt die Teuerung höher aus, wird über die Höhe des Ausgleichs verhandelt.

Art. 5 **Zulagen bei auswärtiger Arbeit (Art. 29 GAV)**

5.1 Die Mittagszulage beträgt, sofern in den Ergänzungsbestimmungen nichts anderes geregelt ist: Fr. 16.–.

Art. 6 **Benützung des privaten Fahrzeuges (Art. 30 GAV)**

6.1 Unter Beachtung von Art. 30 GAV beträgt die Entschädigung des privaten Autos Fr. –.60/km.

Art. 7 **Lohnersatzleistungen Spida FAK**

7.1 Die Spida FAK richtet folgende Leistungen aus **(Stand 1.1.2010)**:
a) Kinder- und Ausbildungszulagen
b) Geburtszulagen in Kantonen mit entsprechender Regelung
c) Erwerbsausfallentschädigungen

Grundausbildung als Rekrut:
Dienstleistende ohne Kinder
(RS/Rekrutierung/Zivilschutz/Zivildienst) Fr. 62.–/Tag

Dienstleistende mit Kindern
(RS/Rekrutierung/Zivilschutz/Zivildienst)
min. Fr. 98.–/Tag – max. Fr. 245.–/Tag

Andere obligatorische Dienste:
Dienstleistende ohne Kinder
(WK/Zivilschutz/Zivildienst/J+S/Jungschützenleiterkurs)
min. Fr. 98.–/Tag – max. Fr.196.–/Tag

Dienstleistende mit Kindern
(WK/Zivilschutz/Zivildienst/J+S/Jungschützenleiterkurs)
min. Fr. 98.–/Tag – max. Fr. 245.–/Tag

Gradänderungsdienst:
Dienstleistende ohne Kinder
min. Fr. 111.–/Tag – max. Fr. 196.–/Tag

Dienstleistende mit Kindern
min. Fr. 160.–/Tag – max. Fr. 245.–/Tag

Erwerbsausfallentschädigung für Durchdiener (300 – 420 Tage):
Als Rekrut ohne Kinder Fr. 62.–/Tag

Als Rekrut mit Kindern Fr. 98.–/Tag – max. Fr. 245.–/Tag

Als Soldat ohne Kinder Fr. 62.–/Tag – max. Fr. 196.–/Tag

Als Soldat mit Kindern Fr. 98.–/Tag – max. Fr. 245.–/Tag

Als Kaderanwärter ohne Kinder
min. Fr. 91.–/Tag – max. Fr. 196.–/Tag

Als Kaderanwärter mit Kindern
min. Fr. 135.–/Tag – max. Fr. 245.–/Tag

Uzwil, Bern, Zürich, 29. Juni 2009

Die Vertragsparteien

Für den Schweizerischen Verband Dach und Wand, SVDW
(Per 1.1.2010: GEBÄUDEHÜLLE SCHWEIZ – Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen)

Der Präsident Walter Bisig	Ein Mitglied der Geschäftsleitung Dominik Frei

Für die Gewerkschaft Unia

Die Co-Präsidenten Renzo Ambrosetti Andreas Rieger	Co-Leiter Sektor Gewerbe Franz Cahannes

Für die Gewerkschaft Syna

Der Präsident Kurt Regotz	Der Branchenleiter Ernst Zülle

Anhang 7

Anschlussvertrag zum GAV

(Vertragsunterzeichnung für nicht dem Schweizerischen Verband Dach und Wand angeschlossene Arbeitgeber, gemäss Art. 18 GAV).
Die angeschlossene Firma bestätigt, ein Exemplar des vorstehenden Gesamtarbeitsvertrages inklusive den eventuell seither erschienenen Nachträgen erhalten zu haben und erklärt, diesen GAV in allen seinen Bestimmungen während der ganzen Vertragsdauer für sich als verbindlich zu anerkennen. Diese Anschlusserklärung gilt insbesondere auch für alle gemäss Art. 9 und 10 GAV mitgeteilten Beschlüsse der Vertragsinstanzen und alle weiteren, auf den GAV Bezug nehmenden mitgeteilten Vereinbarungen der Vertragsparteien.
Die angeschlossene Firma verpflichtet sich, die im Anhang 5 vorgesehenen Leistungen zu erbringen bzw. der Spida Familienausgleichskasse, Zürich beizutreten. Ebenso anerkennt die Firma Entscheide der PLK (Art. 9 GAV) und des vertraglichen Schiedsgerichts (Art. 17 GAV).
Die Firma verpflichtet sich, den in Art. 20 GAV definierten Berufs- und Vollzugskostenbeitrag zu leisten.
Die angeschlossene Firma ist bei der Unterzeichnung des Anschlussvertrages auf die besondere Beachtung der folgenden GAV-Artikel hingewiesen worden: Familienausgleichskasse (Anhang 5 GAV), Vertragliches Schiedsgericht (Art. 17 GAV), Berufs- und Vollzugskostenbeiträge (Art. 20 GAV), Vertragsdauer und Vertragserneuerung (Art. 19 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. 17 GAV), welches hiermit ausdrücklich unter Ausschluss des ordentlichen Rechtsweges als Schiedsgericht anerkannt wird, weitergezogen werden. Dieses entscheidet endgültig.
Mit der Unterzeichnung des Anschlussvertrages wird keine Mitgliedschaft bei einem der vertragsschliessenden Verbände erworben (Koalitionsfreiheit).

Anhang 8

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

vom 2. August 2010

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956[1] über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 29. Juni 2009 im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

[1] Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz, mit Ausnahme der Kantone Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Genf, Waadt und Wallis.

[2] Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten unmittelbar für alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben des Dach- und Wandgewerbes. Zum Dach- und Wandgewerbe gehören Betriebe, die in den folgenden Bereichen tätig sind:

- 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.

[1] SR **221.215.311**

Ausgenommen sind:

a. das kaufmännische Personal;

b. Lehrlinge;

c. Betriebsinhaber, welche das Unternehmen als Einzelfirma oder Kollektivgesellschaft betreiben;

d. In der Geschäftsleitung mitarbeitende Aktionäre und Gesellschafter von Aktiengesellschaften und GmbH, sofern ihr Anteil mindestens 10 % am Gesamtkapital beträgt.

e. Poliere mit eidgenössischem Diplom.

[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 Arbeitnehmer[2] sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung[3] 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. 20) 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

Dieser Beschluss tritt am 1. September 2010 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2013.

2. August 2010

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Vizepräsident: Moritz Leuenberger
Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

[2] SR **823.20**
[3] EntsV, SR **823.201**

2

Beilage

Gesamtarbeitsvertrag im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe

abgeschlossen am 29. Juni 2009
zwischen
dem Schweizerischen Verband Dach- und Wand (SVDW)
einerseits

und der Gewerkschaft Unia und der Gewerkschaft Syna
anderseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

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 Mass-nahmen
e) der Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreibung) 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.
n) …

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 Artikel 357*b* 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 Artikel 13, 14 und 15 GAV über allfällige Massnahmen.

Art. 13 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Nachzahlungen, Verfahrenskosten, Konventionalstrafen

13.1 Bei den Arbeitgebern werden Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses GAV durchgeführt. Die PLK bestimmt die Kontrollstelle.

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

13.2 Die Firmen haben die in Artikel 13.1 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.

13.3 Kontroll- und Verfahrenskosten

Ergeben die Kontrollen eine Verletzung von gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, kann die PLK zusätzlich zu allfälligen Konventionalstrafen die anfallenden und ausgewiesenen Kontroll- und Verfahrenskosten dem Verursacher ganz oder teilweise auferlegen.

13.4 Die Konventionalstrafe ist primär so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden.

Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:

1) Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
2) Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes;
3) Einmalige oder mehrmalige Verletzungen sowie deren Schwere der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
4) Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
5) Grösse des Betriebes;
6) Umstand, ob fehlbare Arbeitgeber oder Arbeitnehmende die in Verzug gesetzt wurden, ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllten.

7) Umstand, ob Arbeitnehmende ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machten bzw. damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen.

…

13.6 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. 14 Verstösse der Arbeitgeber

14.1 Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden durch die PLK zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Sie können ausserdem mit den Verfahrenskosten und einer Konventionalstrafe gemäss Artikel 13.4 GAV belangt werden.

14.3 … die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. Zahlstelle siehe Artikel 13.6 GAV.

Art. 15 Verstösse der Arbeitnehmer

15.1 Arbeitnehmer, welche gegen die Bestimmungen des GAV … verstossen, können durch die PLK mit einer Konventionalstrafe belangt werden.

15.3 Konventionalstrafen sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz-Regeln zu verwenden.

15.4 Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides an die Paritätische Landeskommission zu leisten. Zahlstelle siehe Artikel 13.6 GAV.

Art. 20 Vollzugskostenbeitrag

20.1 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.

20.2 Über die Verwendung der … Vollzugskostenbeiträge gemäss Artikel 20.1 GAV beschliesst die Paritätische Landeskommission. …

20.5 a) Beiträge der Arbeitnehmer

Alle unterstellten Arbeitnehmer entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von 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 dem GAV unterstellten Arbeitnehmer ihrerseits einen Vollzugskostenbeitrag von 20.– Franken pro Monat.

Dieser Beitrag (unter Beachtung von Art. 20.2 GAV) sowie die von den Arbeitnehmern bezahlten Beiträge sind periodisch gemäss Rechnung der Geschäftsstelle der PLK zu überweisen.

20.8 Für nicht oder nicht richtig abgezogene und/oder abgerechnete … Vollzugskostenbeiträge haftet der Arbeitgeber.

Art. 21 Leistungslohn

21.1 Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbaren den Lohn individuell nach dem Leistungsprinzip. Generelle Lohnanpassungen unter Beachtung von Artikel 24 … GAV sind vorbehalten. …

Art. 22 Lohn- und Gehaltsabrechnung

22.1 Der Lohn wird unter Beachtung von Artikel 31.4 GAV monatlich auf der Basis von 42 Std./Woche, unbesehen der flexiblen Arbeitszeit, bzw. 182 Std. pro Monat abgerechnet und ausbezahlt.

22.2 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.

22.3 Dem Arbeitnehmenden ist monatlich eine nachvollziehbare, detaillierte, schriftliche Abrechnung zu übergeben. Diese bezeichnet den Lohn, die Zulagen und die monatlich geleisteten Stunden. Die kumulierten Stundensaldos sind spätestens per Mitte Jahr und Ende Jahr auszuweisen.

22.4 Bei Austritt des Arbeitnehmers während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis zum Austritt erstellt.

22.6 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).

22.7 …

Art. 23 Stunden- oder Monatslohn

23.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Stunden- oder Monatslohn vereinbart.

Der Arbeitnehmende hat im Grundsatz Anspruch auf 12 gleich hohe Auszahlungen basierend auf Artikel 31.2

23.2 Der dem Monatslohn entsprechende Stundenlohn ergibt sich wie folgt:

Summe von 12 Monatslöhnen eines Arbeitnehmers dividiert durch die gesamtarbeitsvertragliche definierte Jahresarbeitszeit von 2184 Stunden.

23.3 Bei der 42-Stunden-Woche ergibt sich der Stundenlohn aus der Dividierung des Monatslohnes durch 182.

Art. 24 Mindestlöhne

24.1 Der Anspruch auf den GAV-Mindestlohn besteht ab 18. Altersjahr (Volljährigkeit).

24.2 … Die Mindestlöhne werden im Anhang 6 GAV … festgelegt …

24.3 Ausnahmen betreffend Mindestlöhne sind der PLK zu unterbreiten.

24.4 Für Arbeitnehmer mit verminderter Leistungsfähigkeit können besondere Vereinbarungen getroffen werden. Auch diese besonderen Vereinbarungen sind der PLK zur Genehmigung zu unterbreiten.

24.6 Mindestlohnkategorien:

Die Mindestlohnkategorien richten sich einerseits nach der Berufserfahrung in der Branche in Anzahl Monaten.

Andererseits richten sich diese nach dem Stand der beruflichen Ausbildung in drei Kategorien, welche sich wie folgt definieren:

a) Berufsarbeiter

Als Berufsarbeiter gelten sämtliche Arbeitnehmer, welche im Berufsfeld Polybauer ihre Lehre erfolgreich abgeschlossen haben und … unterstellt sind. Weiter gehören Arbeitnehmer unter diese Kategorie, welche als Berufsarbeiter aus baugewerblichen Berufen stammen und entsprechend ihrer Ausbildung eingesetzt werden.

b) Angelernter

Als Angelernter gelten sämtliche Arbeitnehmer, welche im Berufsfeld Polybauer über ein Berufsattest verfügen und … unterstellt sind. Weiter gehören Angelernte mit Attest unter diese Kategorie, welche aus baugewerblichen Berufen stammen und entsprechend ihrer Ausbildung eingesetzt werden.

c) Andere

Unter diese Kategorie gehören all jene Arbeitnehmer, welche in einem … unterstellten Betrieb tätig sind und nicht der Kategorie Berufsarbeiter und Angelernter zugeordnet werden können.

Art. 25 Lohnzuschläge bei Überstunden

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

25.2 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 auszuzahlen.

Art. 26 Samstags-, Abend-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeiten, Vor- und Nachholzeit

26.1 Arbeit die als Vor- oder Nachholzeit angerechnet wird, bewirkt keinen Zuschlag, sofern diese mindestens 2 Wochen im Voraus angeordnet wurde. Ansonsten gilt Artikel 26.2.

26.2 Trifft Artikel 26.1 nicht zu, sind für Abend-, Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit Zuschläge gemäss untenstehender Tabelle auszurichten.

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 auszuzahlen.

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	20.00–23.00	50 %
Nachtarbeit	23.00–06.00	50 %

Art. 28 13. Monatslohn

28.1 Den im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmern wird auf Jahresende ein ganzer durchschnittlicher Monats-Bruttolohn zusätzlich ausbezahlt.

Den im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmern werden auf Jahresende 8,33 % des im laufenden Kalenderjahr bezogenen Gesamt-Bruttolohnes zusätzlich vergütet (unter Berücksichtigung von Art. 23.4).

28.2 Hat ein Arbeitsverhältnis nicht ein volles Kalenderjahr gedauert, werden den im Stunden- oder Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmern 8,33 % des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen Gesamt-Bruttolohnes vergütet (exkl. Überstundenentschädigungen, Spesen etc. und unter Berücksichtigung von Art. 23.4).

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

28.4 Auf den 13. Monatslohn besteht kein Ferienanspruch

Art. 29 Zulagen bei auswärtiger Arbeit

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

Für die Mittagspause ist mindestens 1 Stunde einzuhalten. Können Arbeitnehmende in der Mittagspause nicht zum Geschäftsdomizil zurückkehren, weil ab Einsatzort für Hin- und Rückweg mehr als eine halbe Stunde gebraucht wird, ist die Zulage geschuldet.

29.4 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. 30 Benützung eines privaten Fahrzeuges

30.1 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.

30.2 Bei Benützung eines dem Arbeitnehmer gehörenden Motorfahrzeuges, werden die Entschädigungen gemäss Anhang 6 GAV … vergütet.

30.3 Die Entschädigungen nach Artikel 30.2 GAV gelten als Zahlung im Sinne von Artikel 327*b* Absatz 1 und 2 OR.

30.4 Der Arbeitnehmer bzw. der Halter des Fahrzeuges hat für das private Motorfahrzeug eine Haftpflichtversicherung mit unbeschränkter Deckung auf eigene Kosten abzuschliessen.

Art. 31 Normalarbeitszeit

31.1 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.

Bei einem Austritt unter dem Jahr erfolgt eine pro Rata-Stundenabrechnung.

31.2 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.

Die Jahresarbeitszeit ist massgebend zur Berechnung der monatlich fixen Lohnzahlung an Arbeitnehmenden im Stundenlohn.

31.4 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. 32 Vorholzeit

32.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Betriebsweise vereinbaren, dass die Vorholzeit durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen wird. Die pro Kalenderjahr vorhersehbaren vorzuholenden Tage sind schriftlich festzulegen. Der Zeitpunkt des Ausgleichs wird durch den Arbeitgeber frühzeitig bekannt gegeben.

Art. 34 Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit

34.1 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.

34.2 Wird die Arbeitszeit nicht nachgeholt, so kann der Arbeitgeber einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.

Art. 35 Unterbruch der täglichen Arbeit

35.1 Es wird empfohlen, die Arbeitszeit durch eine unbezahlte Pause zu unterbrechen. Zeitpunkt und Dauer der Pause legt der Arbeitgeber einvernehmlich mit dem Arbeitnehmer fest.

35.2 Für die Mittagsverpflegung wird die Arbeit während mindestens 1 Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch zählt nicht als Arbeitszeit.

35.3 Für die Mitternachtsverpflegung wird die Arbeit während mindestens 1 Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch gilt als Arbeitszeit.

Art. 36 Feriendauer

36.1 Die Dauer der Ferien beträgt pro Kalenderjahr

Tage/Jahr	Anzahl Arbeitstage		
Kategorie	2010	2011	2012
Arbeitnehmer bis und mit vollendetem 20. Altersjahr	25	25	25
Arbeitnahmer bis und mit vollendetem 50. Altersjahr	22	23	23
Arbeitnehmer bis und mit vollendetem 60. Altersjahr	25	25	25
Arbeitnehmer ab dem 61. Altersjahr	30	30	30

Bei altersbedingten Anpassungen des Ferienguthabens ist der Minder- oder Mehranspruch ab dem Folgemonat des zurückgelegten Altersjahr pro Rata zu berechnen.

Art. 37 Ferienkürzung

37.1 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.

37.2 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 Artikel 329*e* 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. 38 Ferienzeitpunkt und Zusammenhang

38.2 Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbaren den Zeitpunkt der Ferien. Der Arbeitnehmer hat auf die Betriebsverhältnisse Rücksicht zu nehmen und der Arbeitgeber auf die familiären Verhältnisse des Arbeitnehmers.

38.3 Werden Betriebsferien durchgeführt, so ist ein Teil des Ferienanspruchs während dieser Zeit einzuziehen.

38.4 Krankheits- und Unfalltage während der Ferien gelten nicht als bezogene Ferientage, sofern dem Arbeitgeber ein Arztzeugnis vorliegt. Krankheitsmeldung mit Arztzeugnis sind dem Arbeitgeber umgehend einzureichen.

38.5 … Es gilt … zu beachten, dass bei einem Auslandaufenthalt das Arztzeugnis durch ein Spital auszustellen ist. Der Arbeitgeber informiert die Arbeitnehmer über die entsprechenden Regelungen der Krankentaggeldversicherung.

Art. 39 Ferienlohn

39.3 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.

Ein Restferienguthaben muss wenn immer möglich während der Kündigungsfrist abgebaut werden.

39.4 …

Art. 40 Feiertagsregelung

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

40.2 Die Festlegung dieser 9 Feiertage richtet sich nach eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebungen. …

40.4 …

Art. 41 Feiertagsentschädigung

41.1 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Arbeitsstunden zum normalen Lohn gem. Artikel 31.2 GAV.

41.2 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden vergütet und sind nicht als Ferientage anzurechnen

41.3 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 Zivilschutzdienst sowie unbezahltem Urlaub.

Art. 42 Absenzenregelung und -entschädigung

42.1 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 Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern dieser auf einen Arbeitstag fällt und kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist (Beschränkung auf einen Tag pro Jahr).

Art. 43 Weiterbildung

43.1 Die … unterstellten Arbeitnehmer können grundsätzlich bis zu drei bezahlte Arbeitstage pro Jahr für Weiterbildungszwecke einsetzen.

43.2 Der Arbeitnehmer, der von diesem Recht Gebrauch macht, hat den Termin rechtzeitig mit seinem Arbeitgeber bzw. Vorgesetzten zu vereinbaren.

Art. 45 Lohn bei Verhinderung der Arbeitsleistung

45.2 Bei Verhinderung wegen Krankheit oder Unfall hat der Arbeitnehmer ab drittem Arbeitstag der Absenz unaufgefordert ein Ärztliches Zeugnis beizubringen.

In schriftlich begründeten Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber ab erstem Tag der Verhinderung ein ärztliches Zeugnis verlangen.

Art. 46 Verhinderung durch Krankheit, Prämienzahlung, Versicherungspflicht

46.1 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.

46.2 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) …

46.3 Als Grundlage für die Festlegung der Prämien gilt der AHV-pflichtige Lohn.

46.4 Es sind 80 % des AHV-pflichtigen Lohnes versichert. Für die restlichen 20 % kann der Arbeitnehmer eine persönliche Krankentaggeld-Zusatzversicherung abschliessen.

46.5 Die Prämien der Kollektivtaggeld-Versicherung (oft auch Krankengeld-Versicherung genannt) werden auf Berechnungsbasis ohne Leistungsaufschub vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte getragen.

46.6 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. 48 Verhinderung durch Militär-, Zivildienst und Zivilschutz

48.2 Leistet der Arbeitnehmende obligatorischen Schweizerischen Militär-, Zivil- oder Schutzdienst, hat er für diese Zeit Anspruch auf folgende Entschädigungen in Prozenten des effektiven Lohnausfalles:

		Ledige ohne Unterstützungspflicht	Ledige mit Unterstützungspflicht sowie Verheiratete
a)	für die Rekrutierungstage	50 %	80 %
b)	Während der Rekrutenschule als Rekrut	50 %	80 %
c)	für Durchdiener während 300 Tagen, sofern diese noch 6 Monate beim bisherigen Arbeitgeber angestellt bleiben	80 %	80 %
d)	Während Kaderschulen und Abverdienen	50 %	80 %
e)	Während anderer Militärdienstleistungen bis zu 4 Wochen innert eines Kalenderjahres; ab der 5. Woche gemäss Artikel 324*a* und b OR	80 %	100 %

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

Art. 52 Kündigungsform

52.1 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.

52.2 Die schriftliche Kündigung kann auch persönlich übergeben werden. Der Empfang der Kündigung ist zu quittieren.

Art. 53 Kündigung während der Probezeit

53.1 Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.

53.2 Durch schriftliche Abrede können abweichende Vereinbarungen getroffen werden. Die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.

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

Art. 54 Kündigung nach der Probezeit

54.1 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.

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

Art. 56 Kündigungsverbot für den Arbeitgeber

56.1 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) ….

Art. 62 Pflichten und Rechte des Arbeitgebers

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

Art. 63 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

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

63.2 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.

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

Weiter gilt:

a) Um einsatzfähig am Arbeitsplatz zu erscheinen, ist der Konsum von Rauschmitteln (Alkohol, Drogen etc) vor dem Arbeitsbeginn zu unterlassen.

b) Der Konsum von Rauschmitteln (Alkohol, Drogen etc) ist während der Arbeitszeit und den Pausen untersagt.

Entspricht ein Arbeitnehmer Buchstabe a) und b) nicht, dürfen ihm keine Arbeiten übertragen werden. Er ist ohne Lohnanspruch von der Arbeitsstelle wegzuweisen.

Art. 64 Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen

64.1 Der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmer rechzeitig 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 Inventaraufgenommen. Der Arbeitnehmer ist für fehlendes Werkzeug haftbar.

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

Art. 66 Schwarzarbeit

66.1 a) Schwarzarbeit ist verboten … .

b) Schwarzarbeit ist Berufsarbeit für einen Dritten, unbekümmert ob entschädigt oder nicht… .

c) Wer gegen dieses Verbot verstösst und dadurch seine Treuepflicht gegenüber seinem Arbeitgeber verletzt oder ihn konkurrenziert, kann von der PLK verwarnt oder mit einer Konventionalstrafe belegt werden. …

d) Gegen Arbeitgeber, die Schwarzarbeit ausführen lassen oder wissentlich unterstützen, kann ebenfalls eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe ausgefällt werden.

Art. 67 Pflichten des Arbeitnehmers

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

Art. 68 Sorge zu Material und Werkzeug

68.1 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.

68.2 Allfällige Schäden meldet der Arbeitnehmer unverzüglich seinem Arbeitgeber.

Art. 69 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

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

69.2 Die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen wendet er richtig an

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

Art. 70 Herausgabepflicht

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

Art. 71 Befolgung von Anweisungen

71.1 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 während der Arbeitszeit, wenn dies 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. 74 … Aushändigung

74.1 Der vorliegende GAV ist in der Werkstätte des Arbeitgebers an gut sichtbarer Stelle aufzulegen. …

Anhang 6

Art. 1 Lohnanpassung (gem. Art. 27 GAV)

1.1 …

Art. 2 Mindestlöhne (gem. Art. 24 GAV)

2.1 Die Mindest-Monatslöhne betragen …:

Berufserfahrg. i.d. Branche	Berufsarbeiter	Angelernter	Andere
< = 12 Mt.	Fr. 4446.–	Fr. 4002.–	Fr. 3779.–
> 12 Mt.	Fr. 4555.–	Fr. 4100.–	Fr. 3872.–
> 24 Mt.	Fr. 4667.–	Fr. 4201.–	Fr. 3967.–
> 36 Mt.	Fr. 4782.–	Fr. 4304.–	Fr. 4065.–
> 48 Mt.	Fr. 4900.–	Fr. 4410.–	Fr. 4165.–

Die Mindest-Stundenlöhne betragen …:

Berufserfahrg. i.d. Branche	Berufsarbeiter	Angelernter	Andere
< = 12 Mt.	Fr. 24.40	Fr. 22.—	Fr. 20.80
> 12 Mt.	Fr. 25.—	Fr. 22.50	Fr. 21.30
> 24 Mt.	Fr. 25.60	Fr. 23.10	Fr. 21.80
> 36 Mt.	Fr. 26.30	Fr. 23.60	Fr. 22.30
> 48 Mt.	Fr. 26.90	Fr. 24.20	Fr. 22.90

Art. 5 Zulagen bei auswärtiger Arbeit (Art. 29 GAV)

5.1 Die Mittagszulage beträgt … 16.– Franken.

Art. 6 Benützung des privaten Fahrzeuges (Art. 30 GAV)

6.1 Unter Beachtung von Artikel 30 GAV beträgt die Entschädigung des privaten Autos 60 Rappen/km.

Alphabetisches Sachregister

Zitierweise der Sachregisterhinweise:

– Ziffern stehen für Artikel
– A steht für Anhang

Gesamtarbeitsvertrag VRM Vorruhestandsmodell im Dach- und Wandgewerbe (GAV-VRM Dach und Wand)

vom 1. Januar 2010

abgeschlossen zwischen

dem Schweizerischen Verband Dach und Wand, SVDW
(Per 1.1.2010: GEBÄUDEHÜLLE SCHWEIZ – Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen)

einerseits und

der Gewerkschaft Unia,

der Gewerkschaft Syna

andererseits

1. Auflage
September 2010

Inhaltsverzeichnis

Übersicht der Anhänge

Legende

BVG	Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
OR	Obligationenrecht
UVG	Unfallversicherungsgesetz
VRM	Vorruhestandsmodell im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe
GAV-VRM	Gesamtarbeitsvertrag Vorruhestandsmodell im Dach- und Wandgewerbe
ATSG	Allgemeiner Teil des Sozialversicherungsrechts

Vertragsschliessende Parteien

abgeschlossen zwischen

dem Schweizerischen Verband Dach und Wand, SVDW
Lindenstrasse 4, 9240 Uzwil
(Per 1.1.2010: GEBÄUDEHÜLLE SCHWEIZ – Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen)

einerseits sowie

der Gewerkschaft Unia, Strassburgstrasse 11, 8021 Zürich,

Gewerkschaft Syna, Josefstrasse 59, 8031 Zürich

andererseits

Der GAV tritt am 1. Januar 2010 in Kraft.

Präambel

In der Erkenntnis, dass die Arbeitnehmenden im Baugewerbe spätestens ab Alter 60 den physischen Belastungen nur noch bedingt gewachsen sind, diese Arbeitnehmenden aber bezüglich ihres Fachwissens und ihrer Erfahrung eine wesentliche Ressource für die Branche und den einzelnen Betrieb darstellen, soll ein von den Sozialpartnern im Dach- und Wandgewerbe erarbeitetes Vorruhestandsmodell zur Verfügung gestellt werden, welches den betroffenen Arbeitnehmenden die Möglichkeit bietet, das Arbeitspensum im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber den gegenseitigen Bedürfnissen und den physischen Möglichkeiten anzupassen bzw. zu reduzieren.
Die Parteien vereinbaren, die gemeinsame Durchführung dieses Modells im Sinne von Art. 357b OR. Zu diesem Zweck wird die Stiftung VRM Dach und Wand (nachfolgend Stiftung VRM) gegründet. Die Stiftung VRM ist für den gesamten Vollzug des GAV-VRM zuständig.

Geltungsbereich

Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich

1 Der GAV-VRM gilt für die ganze Schweiz, mit Ausnahme der Kantone Basel-Stadt, Genf, Waadt und Wallis.

Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich

1 Die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten unmittelbar für alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben des Dach- und Wandgewerbes. Zum Dach- und Wandgewerbe gehören Betriebe, die in folgenden Bereichen tätig sind:
- 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

2 Vom GAV-VRM ausgenommen sind:
a) das kaufmännische Personal;
b) Lehrlinge;
c) Betriebsinhaber, welche das Unternehmen als Einzelfirma oder Kollektivgesellschaft betreiben;
d) In der Geschäftsleitung mitarbeitende Aktionäre und Gesellschafter von Aktiengesellschaften und GmbH, sofern ihr Anteil mindestens 10% am Gesamtkapital beträgt.

Art. 3 **Freiwillige Unterstellung**

1 Kaufmännische Mitarbeiter sowie im Betrieb in der Geschäftsleitung mitarbeitende Aktionäre von Aktiengesellschaften und mitarbeitende Gesellschafter von GmbH können dem GAV-VRM durch ihren Betrieb mittels einer freiwilligen Unterstellungsvereinbarung unterstellt werden, sofern diese für den gesamten Betrieb abgeschlossen wird. Es gelten für sie die Bedingungen von Art. 13 GAV-VRM.

2 Betriebsinhaber, welche das Unternehmen als Einzelfirma oder Kollektivgesellschaft betreiben, können dem GAV-VRM durch ihren Betrieb mittels einer freiwilligen Unterstellungsvereinbarung unterstellt werden. Es gelten für sie die Bedingungen von Art. 13 GAV-VRM.

Art. 4 **Allgemeinverbindlichkeit**

Die Parteien reichen unmittelbar nach Genehmigung und Unterzeichnung des GAV-VRM durch die zuständigen Organe der Vertragsparteien das Gesuch um Allgemeinverbindlichkeit ein.

II Friedenspflicht

Art. 5 **Friedenspflicht**

Für die Dauer des GAV-VRM verpflichten sich die Parteien für sich, ihre Sektionen und Mitglieder, den Arbeitsfrieden zu wahren und insbesondere keine kollektiven, arbeitsstörenden Massnahmen innerhalb der Branche oder gegenüber einzelnen Betrieben zu treffen oder zu organisieren, um Forderungen im Zusammenhang mit dem Vorruhestandsmodell im Dach- und Wandgewerbe durchzusetzen.

III Finanzierung

Art. 6 **Mittelherkunft**

1 Die Mittel zur Finanzierung des Vorruhestandsmodells werden grundsätzlich durch Beiträge der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, durch Zuwendungen Dritter sowie durch Erträgnisse des Stiftungsvermögens geäufnet.

2 Für die Finanzierung gilt das Rentenwertumlageverfahren. Aus den Beiträgen dürfen ausschliesslich die nach versicherungstechnischen Grundsätzen gebildeten Barwerte für die in den entsprechenden Zeitperioden neu entstehenden Vorruhestandsrenten, allfällige Härtefallleistungen sowie die administrativen Kosten der Stiftung finanziert werden.

3 Das Reglement VRM regelt das Controlling und das Verfahren zur Sicherstellung des Finanzbedarfs.

Art. 7 **Beiträge**

1 Der Beitrag der Arbeitnehmenden beträgt 0,65 % des massgeblichen Lohnes. Der Betrag wird monatlich vom Brutto-Lohn abgezogen, soweit die Beiträge nicht anderweitig übernommen werden.

2 Der Beitrag des Arbeitgebers beträgt 0,95 % des massgeblichen Lohnes.

3 Als massgeblicher Lohn gilt der SUVA-pflichtige Lohn bis zum UVG-Maximum.

4 Die Deklaration der Gesamtjahreslohnsumme gemäss Art. 7 Ziff. 3, allenfalls korrigiert um die Lohnsumme nicht unterstellter Lohnbezüger, erfolgt durch den Arbeitgeber jährlich jeweils bis spätestens 31. Januar des Folgejahres.

Art. 8 **Beitragserhebung**

1 Der Arbeitgeber schuldet der Stiftung VRM die gesamten Beiträge von Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

2 Dem Arbeitgeber werden jährlich mit Fälligkeit 30. September Akonto-Beiträge in der Höhe von 67 % der anhand der gesamten SUVA-Lohnsumme der unterstellten Mitarbeiter des Vorjahres errechneten Jahresbeiträge in Rechnung gestellt, erstmals per 30. September 2010.

3 Gestützt auf die SUVA-Lohnsumme der unterstellten Mitarbeiter wird der Restbetrag mit Fälligkeit 31. März definitiv abgerechnet und in Rechnung gestellt.

4 Die Stiftung VRM stellt pro Mahnung CHF 100.– sowie einen Verzugszins von 5% ab Fälligkeitsdatum in Rechnung.

5 Das Reglement VRM regelt die weiteren Einzelheiten der Beitragserhebung.

Art. 9 **Finanzplanung und Kontrolle**

Zur Sicherstellung einer geordneten finanziellen Entwicklung gelten folgende Grundregeln der Finanzplanung und Kontrolle:

a) Es sind über die Alterstruktur der Mitarbeitenden sowie deren Entwicklung genaue Statistiken zu erarbeiten und periodisch weiterzuführen.
b) Der Finanzfluss ist permanent und systematisch zu überwachen und die sich aufdrängen Massnahmen sind bei den Parteien des GAV-VRM zu beantragen.

Art. 10 **Änderung der Beitrags- und/oder Leistungspflicht**

1 Können mit den vorhandenen und erwarteten Mitteln die Leistungen voraussichtlich nicht finanziert werden, verhandeln die Parteien des GAV-VRM auch während einer festen Vertragsdauer über die notwendigen Massnahmen.

2 Sind unaufschiebbare Massnahmen zur Sicherung der finanziellen Mitteln notwendig, kann der Stiftungsrat die Leistungen kürzen. Er informiert die Vertragsparteien umgehend.

3 Änderungen sollen frühestens 6 Monate nach dem Beschluss des Stiftungsrates in Kraft treten, wenn nicht deren Dringlichkeit kürzere Fristen gebietet.

IV Leistungen

Art. 11 **Grundsatz**

1 Die Leistungen an die Anspruchsberechtigten haben sich an den vorhandenen Mitteln auszurichten.

2 Es werden Leistungen erbracht, die die Reduktion des Arbeitspensums oder den vollständigen frühzeitigen Altersrücktritt ab Vollendung des 60. Altersjahres bis zum Erreichen des ordentlichen AHV-Alters ermöglichen bzw. finanziell abfedern. Der Leistungszeitraum ist auf jeden Fall auf die letzten fünf Jahre vor dem ordentlichen AHV-Rentenalter beschränkt.

3 Details betreffend Leistungserbringung der Stiftung VRM regelt das Reglement VRM.

Art. 12 **Leistungsarten**

Es werden ausschliesslich folgende Leistungen erbracht:
a) Überbrückungsrenten;
b) Härtefallersatzleistungen nach Art. 18.

Art. 13 **Anspruchsberechtigte Personen**

1 Anspruchsberechtigt sind Mitarbeitende in einem dem GAV-VRM unterstellten Betrieb, wenn sie frühestens ab 1. Januar 2011 kumulativ folgende Voraussetzungen erfüllen:
- Männer, die das 60. bzw. Frauen, die das 59. Altersjahr vollendet haben und
- die ihre Erwerbstätigkeit in Abstimmung mit dem unterstellten Betrieb im erforderlichen Mindestmass reduzieren bzw. pro Jahr für eine minimale Anzahl von Monaten unterbrechen und
- die während mindestens 15 Jahren innerhalb der letzten 25 Jahre und davon die letzten 7 Jahre vor dem Leistungsbezug ununterbrochen in einem Betrieb gemäss Geltungsbereich GAV-VRM gearbeitet und die Beitragspflicht gemäss GAV-VRM erfüllt haben und
- die zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme im Umfange des bisherigen Arbeitsverhältnisses arbeitsfähig sind.

2 Freiwillig unterstellte Personen gemäss Art. 3 Ziffer 1 und 2 sind anspruchsberechtigt, wenn sie dem GAV-VRM im Zeitpunkt des gewünschten Leistungsbezuges mindestens seit 15 Jahren unterstellt waren und für sie Beiträge bezahlt wurden, und sie die Voraussetzungen gemäss Ziffer 1 erfüllen.

3 Fehlende Jahre der Anstellung in einem Betrieb gemäss Geltungsbereich GAV-VRM sowie der freiwilligen Unterstellung unter den GAV-VRM können nicht eingekauft werden.

4 Eine Anspruchsberechtigung auf Vorruhestandsleistungen entsteht ausschliesslich auf Begehren der anspruchsberechtigten Person.

Art. 14 **Ordentliche Überbrückungsrente**

1 Die Leistungen der Stiftung VRM werden ausschliesslich in Rentenform ausgerichtet.

2 Die Höhe der monatlichen Überbrückungsrente entspricht grundsätzlich 70% des entgangenen Monatslohnes bzw. dem Maximalwert gemäss Tabelle A im Anhang 1, entsprechend dem Alter der anspruchsberechtigten Person bei Inanspruchnahme der Überbrückungsrente. Es gelangt immer der tiefere der beiden Beträge zur Auszahlung.
Die Überbrückungsrente basiert auf dem durchschnittlichen ordentlichen Monatslohn (brutto, ohne Zuschläge und Überstundenentschädigungen), welcher vor der Inanspruchnahme der Überbrückungsrente entrichtet wurde. Als Monatslohn gilt $^{1}/_{12}$ des SUVA-pflichtigen Jahreslohnes, jedoch höchstens das 3,25-fache der maximalen monatlichen AHV-Altersrente. Details zur Bestimmung des durchschnittlichen ordentlichen Monatslohnes sind im Reglement VRM festgelegt.

3 Die der Überbrückungsrente zu Grunde liegende Arbeitszeitreduktion bleibt bis zum Erreichen des ordentlichen AHV-Pensionsalter der anspruchsberechtigten Person bestehen. Die einmal gewählte Arbeitszeitreduktion kann im Laufe der Anspruchsberechtigung erhöht, nicht aber rückgängig gemacht werden. Details sind im Reglement VRM geregelt. Die Überbrückungsrente wird grundsätzlich nicht der Teuerung sowie der für die dem GAV Dach- und Wandgewerbe angeschlossenen Betriebe jährlich beschlossenen Lohnerhöhung angepasst.

4 Die Inanspruchnahme ist möglich aufgrund einer minimalen Reduktion der Erwerbstätigkeit (Reduktion der Jahresarbeitszeit) bzw. des Einkommens um 10% im unterstellten Betrieb. Dieser Reduktion gleichgestellt ist die Aufnahme einer alternativen Tätigkeit mit einem um mindestens 10% reduzierten Lohn in einem anderen unterstellten Betrieb.

5 Der Auszahlungsmodus der Überbrückungsrente ist immer monatlich. Nebst der dem Lohnausfall entsprechenden monatlichen Überbrückungsrente der Stiftung VRM erhält die anspruchsberechtigte Person vom Betrieb weiterhin eine gekürzte monatliche Lohnzahlung.

6 Das Reglement VRM regelt das Vorgehen, wenn der ordentliche Monatslohn in den letzten drei Jahren vor Inanspruchnahme einer Leistung aus dem GAV-VRM erheblichen Schwankungen unterlag.

Art. 15 **Gekürzte Rentenleistung**

1 Wer wegen Arbeitslosigkeit die siebenjährige Frist nicht erfüllt, d.h. in dieser Zeit während höchstens zwei Jahren arbeitslos war, die anderen Voraussetzungen aber erfüllt (Art. 13 Abs. 1), hat Anspruch auf eine ungekürzte Überbrückungsrente. Das Reglement VRM regelt die Details.

2 Unterlag der Beschäftigungsgrad innerhalb der letzten 15 Jahre grösseren Schwankungen, so wird der leistungsbestimmende (letzte) Monatslohn auf 100 % aufgerechnet und dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 15 Jahre angepasst. Ausgenommen sind Reduktionen des Beschäftigungsgrades infolge Invalidität (vgl. Art. 16 Abs. 3 GAV-VRM). In diesem Fall bleibt der letzte effektive Monatslohn leistungsbestimmend.

Art. 16 **Invalidität des Leistungsbezügers**

1 Der Durchführungsstelle ist Meldung zu erstatten, wenn der Bezüger einer Überbrückungsrente vor Erreichen des ordentlichen AHV-Alters im Sinne der IV arbeitsunfähig oder invalid wird.

2 Wird der Bezüger einer Überbrückungsrente vor Erreichen des ordentlichen AHV-Alters krankheits- oder unfallbedingt invalid, so wird diese in unveränderter Höhe weiterbezahlt. Die Überbrückungsrente wird aufgrund einer ermittelten Überentschädigung nach Artikel 66 Absatz 2 ATSG aus den Leistungen des Unfallversicherers, der Eidgenössischen Invalidenversicherung oder der beruflichen Vorsorge nicht gekürzt. Hingegen gilt die Überbrückungsrente als zu meldendes Ersatzeinkommen; im Falle einer erwiesenen Überentschädigung gemäss Artikel 66 Absatz 2 ATSG kann dies zu einer Kürzung der Leistungen des Unfallversicherers, der Eidgenössischen Invalidenversicherung oder der beruflichen Vorsorge führen.

3 Hat eine anspruchsberechtigte Person zum Zeitpunkt des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit oder der Invalidität noch keine Überbrükkungsrente bezogen, entsteht auf dem invaliden Teil ihres Lohnes auch nach vollendetem 60. Altersjahr kein Anspruch auf eine Überbrückungsrente. Auf dem weiterhin validen Teil des Lohnes sind weiterhin Beiträge fällig bzw. es kann bei teilweiser oder gesamter Aufgabe der Erwerbstätigkeit ein anteiliger Anspruch auf eine Überbrückungsrente geltend gemacht werden.

Art. 17 **Tod des Leistungsbezügers**

1 Der Tod des Bezügers einer Überbrückungsrente ist der Durchführungsstelle durch die Hinterbliebenen umgehend zu melden. Es wird um Beilage einer Kopie des amtlichen Todesscheines gebeten.

2 Stirbt der Bezüger einer Überbrückungsrente , welcher seine Arbeitszeit teilweise reduziert hat, vor Erreichen des ordentlichen AHV-Alters, so endet der Anspruch auf Zahlung der Überbrükkungsrente am Monatsletzten drei Monate nach dem Todestag oder wenn er das ordentliche AHV-Alter erreicht hätte. Die infolge verspäteter Meldung zuviel bezahlten Überbrückungsrenten sind der Stiftung VRM durch die Hinterbliebenen zurückzuerstatten. Details hierfür bestimmt das Reglement VRM.

3 Stirbt der Bezüger einer Überbrückungsrente, welcher seine Erwerbstätigkeit vollständig aufgegeben hat, vor Erreichen des ordentlichen AHV-Alters, so wird diese bis zum Erreichen desselben in unveränderter Höhe an seine Hinterbliebenen weiterbezahlt. Details hierfür bestimmt das Reglement VRM.

4 Hat eine anspruchsberechtigte Person zum Zeitpunkt ihres Todes noch keine Überbrückungsrente bezogen oder einen Anspruch darauf geltend gemacht, erlischt mit ihrem Tod jeglicher Anspruch auf Leistungen aus diesem GAV-VRM.

Art. 18 **Härtefallersatzleistungen**

1 Anträge auf mögliche Härtefallersatzleistung können Arbeitnehmende stellen, die kumulativ
- das 55. Altersjahr vollendet, das 60. Altersjahr aber noch nicht erreicht haben
- während 25 Jahren, davon die letzten sieben Jahre ununterbrochen in einem Betrieb gemäss Geltungsbereich GAV-VRM gearbeitet haben, und
- unfreiwillig und endgültig aus dem Dach- und Wandgewerbe (z.B. Konkurs des Arbeitgebers, Entlassung aus rein wirtschaftlichen Gründen, Nichteignungsverfügung der SUVA) ausgeschieden sind.

2 Ein allfälliger Anspruch auf sowie Art und Höhe einer Härtefallersatzleistung wird im Einzelfall abschliessend vom Stiftungsrat bestimmt. Die Ausrichtung erfolgt als einmalige Einlage auf ein BVG-Konto. Barauszahlung ist ausgeschlossen.

3 Ein Anspruch auf Härtefallersatzleistungen kann nur geltend gemacht werden, wenn der Härtefall nach dem 1. Januar 2015 eintritt.

4 Die Ausrichtung der Härtefallersatzleistung schliesst jede weitere Leistung der Stiftung VRM aus.

Art. 19 **Gesuchsverfahren und Kontrolle**

1 Um Leistungen zu erhalten, hat der Anspruchberechtigte mindestens 6 Monate vor Leistungsbeginn ein Gesuch zu stellen und seine Berechtigung zu belegen. Die Leistungspflicht des Leistungserbringers beginnt erst, wenn die Berechtigung vollständig nachgewiesen wurde. Der Arbeitgeber ist verpflichtet,dem Antragsteller die notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

2 Bezogene Leistungen der Stiftung VRM, auf die kein Anspruch nach diesem Vertrag bestand, sind zurückzuerstatten.

3 Weitere Einzelheiten regelt das Reglement VRM.

V Vollzug

Art. 20 **Stiftung VRM Dach und Wand**

1 Die Parteien vereinbaren die gemeinsame Durchführung des VRM Dach und Wand im Sinne von Art. 357b OR. Zu diesem Zweck wir die Stiftung VRM Dach und Wand (Stiftung VRM) gegründet. Die Stiftung VRM ist für den gesamten Vollzug des GAV-VRM zuständig und insbesondere berechtigt, die notwendigen Kontrollen gegenüber den Vertragsunterworfenen durchzuführen und in Vertretung der Vertragsparteien im eigenen Namen Betreibungen und Klagen zu erheben.

2 Die Stiftung VRM kann die operative Umsetzung des Stiftungszwecks einer dafür geeigneten externen Organisation übertragen. Insbesondere kann die Stiftung VRM zur Erreichung ihres Zweckes Versicherungsverträge abschliessen oder in bestehende Verträge eintreten, wobei sie selbst Versicherungsnehmerin und Begünstigte sein muss.

3 Die Stiftung VRM kann Kontrolltätigkeiten Dritten, namentlich den für den Vollzug des GAV Dach und Wand gebildeten paritätischen Berufskommissionen übertragen.

4 Den Kontrollinstanzen stehen zur Durchsetzung der Bestimmungen des GAV-VRM zudem insbesondere folgende Berechtigungen zu:
- Betriebskontrollen bei Betrieben im Geltungsbereich des vorliegenden GAV-VRM, namentlich auch bei Betrieben mit gemischten Tätigkeiten, um die Zugehörigkeit zum betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich zu beurteilen;
- Lohnbuchkontrollen;
- Kontrolle der einzelnen Arbeitsverträge.

5 Die Vollzugsorgane des GAV Dach- und Wand und des GAV-VRM melden der Stiftung VRM unaufgefordert und umgehend alle Verfehlungen gegen den vorliegenden Vertrag, die sie im Rahmen der Vollzugskontrolle des GAV Dach und Wand (Lohnbuchkontrollen) feststellen.

Art. 21 **Stiftungsrat**

1 Der Stiftungsrat ist verantwortlich für die Verwaltung. Er bildet gleichzeitig die paritätische Kommission und kontrollierte die Einhaltung des GAV-VRM im Sinne von Art. 357b OR.

2 Der Stiftungsrat ist für die Kontrolltätigkeiten verantwortlich. Er kann diese Kontrolle fachkundigen Gremien übertragen.

3 Der Stiftungsrat erlässt die für die Umsetzung notwendigen Reglemente. Er hört vor der Beschlussfassung die Vertragsparteien an. Das Reglement VRM (Leistungs- und Beitragsreglement der Stiftung für das Vorruhestandsmodell im Dach- und Wandgewerbe) kann er mit Ausnahme der Notkompetenzen des Stiftungsrates gemäss Art. 10 Abs. 2 des vorliegenden GAV-VRM nur mit Zustimmung der Vertragsparteien ändern.

4 Das Reglement kann Einzelheiten über den Beitragseinzug, die Leistungsvoraussetzungen und die Ausrichtung der Leistungen näher regeln.

Art. 22 **Sanktionen bei Vertragsverletzungen**

1 Verletzungen von Pflichten aus diesem Vertrag können durch den Stiftungsrat mit Konventionalstrafen geahndet werden. Absatz 2 bleibt vorbehalten. Fehlbaren werden auch die Kontroll- und Verfahrenskosten überbunden.

2 Vertragsverletzungen, die darin bestehen, dass keine oder ungenügende Beiträge abgerechnet wurden, werden mit einer Konventionalstrafe bis zur doppelten Höhe der fehlenden Beiträge geahndet.

3 Die Höhe der Konventionalstrafe richtet sich im Einzelfall nach der Schwere des Verschuldens und der Grösse des Betriebes sowie allfällig früher ausgesprochener Sanktionen.

4 Die Bezahlung der Konventionalstrafe entbindet in keinem Fall von der Einhaltung der vertraglichen Bestimmungen.

5 Die Konventionalstrafen und die Kontroll- und Verfahrenskosten fallen der Stiftung VRM zu und sind gemäss Stiftungszweck zu verwenden.

Art. 23 **Gerichtliche Zuständigkeit**

1 Streitschlichtungen obliegen den ordentlichen Gerichten.

2 Bei Widersprüchen zwischen der deutschen, französischen und italienischen Fassung des Gesamtarbeitsvertrages gilt der deutsche Wortlaut.

VI Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 24 **Änderung gesetzlicher Vorschriften**

Bei Änderungen gesetzlicher Bestimmungen, die Auswirkungen auf den vorliegenden Vertrag haben, verhandeln die Vertragsparteien rechtzeitig über die notwenigen Anpassungen.

Art. 25 **Inkrafttreten und Vertragsdauer**

1 Der GAV-VRM tritt am 1. Januar 2010 in Kraft.

2 Leistungen erbringt die Stiftung VRM frühestens ab 1. Januar 2011.

3 Der GAV-VRM wird auf unbefristete Zeit abgeschlossen. Er kann jeweils auf den 31. Dezember eines Jahres durch die Vertragsparteien unter Einhaltung einer Frist von zwei Jahren mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden, zum ersten Mal per 31. Dezember 2017.

4 Wird der GAV-VRM gekündigt und erfolgt keine Verlängerung mit Übernahme der bisherigen Verpflichtungen, so können nach Ablauf der Kündigungsfrist keine Ansprüche an die Stiftung mehr angemeldet werden.

5 Wird der GAV-VRM von keiner Seite gekündigt, so verlängert sich dieser jeweils automatisch um zwei weitere Kalenderjahre.

Art. 26 **Übergangsregelung freiwillige Unterstellung**

Im Sinne einer Übergangsregelung zu Art. 13 Ziffer 2 sind freiwillig unterstellte Personen der Jahrgänge 1955 bis 1960 ebenfalls anspruchsberechtigt, sofern sie durch ihren Betrieb bis spätestens 6 Monate nach dessen Unterstellung unter den GAV-VRM angemeldet worden sind.

Art. 27 **Vertragsänderungen**

Einzelne Bestimmungen dieses GAV-VRM können durch die vertragsschliessenden Parteien jederzeit geändert werden. Gesetzliche Vorgaben und Auflagen der Aufsichtsbehörde der Stiftung VRM bleiben vorbehalten.

Uzwil, Bern, Zürich, 29. Juni 2009

Die Vertragsparteien

Für den Schweizerischen Verband Dach und Wand, SVDW
(Per 1.1.2010: GEBÄUDEHÜLLE SCHWEIZ – Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen)

Der Präsident Walter Bisig	Ein Mitglied der Geschäftsleitung Dominik Frei

Für die Gewerkschaft Unia

Die Co-Präsidenten Renzo Ambrosetti Andreas Rieger	Co-Leiter Sektor Gewerbe Franz Cahannes

Für die Gewerkschaft Syna

Der Präsident Kurt Regotz	Der Branchenleiter Ernst Zülle

Anhang 1 zum GAV-VRM

Gültig ab 1. Januar 2010

Tabelle A:
Überbrückungsrente
(gem. Art. 14 Abs. 2 GAV-VRM bzw. Ziffer 4.1.5 Reglement VRM)

Leistungsbestimmendes Alter[1] in Jahren und Monaten von (JJ/MM) bis (JJ/MM)		Maximale monatliche Überbrückungsrente in % des leistungsbestimmenden Monatslohnes[2]
Männer	Frauen	
60/00 – 60/11	59/00 – 59/11	27.5%
61/00 – 61/11	60/00 – 60/11	35.0%
62/00 – 62/11	61/00 – 61/11	47.5%
63/00 – 64/11	62/00 – 63/11	70.0%

[1] gemäss Ziffer 4.1.5 Reglement VRM

[2] bis zu einem Monatslohn von höchstens dem 3,25fachen der maximalen monatlichen AHV-Altersrente

Anhang 2

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

vom 2. August 2010

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956[1] über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) Vorruhestandsmodell im Dach- und Wandgewerbe vom 29. Juni 2009 werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

[1] Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz, mit Ausnahme der Kantone Basel-Stadt, Genf, Waadt und Wallis.

[2] Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten unmittelbar für alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben des Dach- und Wandgewerbes. Zum Dach- und Wandgewerbe gehören Betriebe, die in den folgenden Bereichen tätig sind:

- 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.

[1] SR **221.215.311**

Ausgenommen sind:

a. das kaufmännische Personal;

b. Lehrlinge;

c. Betriebsinhaber, welche das Unternehmen als Einzelfirma oder Kollektivgesellschaft betreiben;

d. In der Geschäftsleitung mitarbeitende Aktionäre und Gesellschafter von Aktiengesellschaften und GmbH, sofern ihr Anteil mindestens 10 % am Gesamtkapital beträgt.

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Beiträge (Art. 7 des GAV) 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

Dieser Beschluss tritt am 1. September 2010 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2018.

2. August 2010

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Vizepräsident: Moritz Leuenberger
Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

Beilage

Gesamtarbeitsvertrag Vorruhestandsmodell im Dach- und Wandgewerbe

abgeschlossen am 29. Juni 2009
zwischen
dem Schweizerischen Verband Dach und Wand (SVDW)
einerseits

und
der Gewerkschaft Unia sowie der Gewerkschaft Syna
anderseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

III Finanzierung

Art. 6 Mittelherkunft

1. Die Mittel zur Finanzierung des Vorruhestandsmodells werden grundsätzlich durch Beiträge der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, durch Zuwendungen Dritter sowie durch Erträgnisse des Stiftungsvermögens geäufnet.
2. …
3. …

Art. 7 Beiträge

1. Der Beitrag der Arbeitnehmenden beträgt 0,65 % des massgeblichen Lohnes. Der Betrag wird monatlich vom Brutto-Lohn abgezogen, soweit die Beiträge nicht anderweitig übernommen werden.
2. Der Beitrag des Arbeitgebers beträgt 0,95 % des massgeblichen Lohnes.
3. Als massgeblicher Lohn gilt der SUVA-pflichtige Lohn bis zum UVG-Maximum.
4. Die Deklaration der Gesamtjahreslohnsumme gemäss Artikel 7 Ziffer 3, allenfalls korrigiert um die Lohnsumme nicht unterstellter Lohnbezüger, erfolgt durch den Arbeitgeber jährlich jeweils bis spätestens 31. Januar des Folgejahres.

Art. 8 Beitragserhebung

1. Der Arbeitgeber schuldet der Stiftung VRM die gesamten Beiträge von Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
2. Dem Arbeitgeber werden jährlich mit Fälligkeit 30. September Akonto-Beiträge in der Höhe von 67 % der anhand der gesamten SUVA-Lohnsumme der unterstellten Mitarbeiter des Vorjahres errechneten Jahresbeiträge in Rechnung gestellt, erstmals per 30. September 2010.
3. Gestützt auf die SUVA-Lohnsumme der unterstellten Mitarbeiter wird der Restbetrag mit Fälligkeit 31. März definitiv abgerechnet und in Rechnung gestellt.
4. Die Stiftung VRM stellt pro Mahnung 100 Franken sowie einen Verzugszins von 5 % ab Fälligkeitsdatum in Rechnung.
5. …

Art. 10 Änderungen der Beitrags- und/oder Leistungspflicht

1. …
2. Sind unaufschiebbare Massnahmen zur Sicherung der finanziellen Mitteln notwendig, kann der Stiftungsrat die Leistungen kürzen. Er informiert die Vertragsparteien umgehend.
3. …

IV Leistungen

Art. 11 Grundsatz

1. Die Leistungen an die Anspruchsberechtigten haben sich an den vorhandenen Mitteln auszurichten.
2. Es werden Leistungen erbracht, die die Reduktion des Arbeitspensums oder den vollständigen frühzeitigen Altersrücktritt ab Vollendung des 60. Altersjahres bis zum Erreichen des ordentlichen AHV-Alters ermöglichen bzw. finanziell abfedern. Der Leistungszeitraum ist auf jeden Fall auf die letzten fünf Jahre vor dem ordentlichen AHV-Rentenalter beschränkt.
3. …

Art. 12 Leistungsarten

Es werden ausschliesslich folgende Leistungen erbracht:

a) Überbrückungsrenten
b) Härtefallersatzleistungen nach Artikel 18.

Art. 13 Anspruchsberechtigte Personen

1. Anspruchsberechtigt sind Mitarbeitende in einem dem GAV-VRM unterstellten Betrieb, wenn sie frühestens ab 1. Januar 2011 kumulativ folgende Voraussetzungen erfüllen:
   - Männer, die das 60. bzw. Frauen, die das 59. Altersjahr vollendet haben und
   - die ihre Erwerbstätigkeit in Abstimmung mit dem unterstellten Betrieb im erforderlichen Mindestmass reduzieren bzw. pro Jahr für eine minimale Anzahl von Monaten unterbrechen und
   - die während mindestens 15 Jahren innerhalb der letzten 25 Jahre und davon die letzten 7 Jahre vor dem Leistungsbezug ununterbrochen in einem Betrieb gemäss Geltungsbereich GAV-VRM gearbeitet und die Beitragspflicht gemäss GAV-VRM erfüllt haben und
   - die zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme im Umfange des bisherigen Arbeitsverhältnisses arbeitsfähig sind.
2. …
3. Fehlende Jahre der Anstellung in einem Betrieb gemäss Geltungsbereich GAV-VRM … können nicht eingekauft werden.
4. Eine Anspruchsberechtigung auf Vorruhestandsleistungen entsteht ausschliesslich auf Begehren der anspruchsberechtigten Person.

Art. 14 Ordentliche Überbrückungsrente

1. Die Leistungen der Stiftung VRM werden ausschliesslich in Rentenform ausgerichtet.
2. Die Höhe der monatlichen Überbrückungsrente entspricht grundsätzlich 70 % des entgangenen Monatslohnes bzw. dem Maximalwert gemäss Tabelle A im Anhang 1, entsprechend dem Alter der anspruchsberechtigten Person bei Inanspruchnahme der Überbrückungsrente. Es gelangt immer der tiefere der beiden Beträge zur Auszahlung.

   Die Überbrückungsrente basiert auf dem durchschnittlichen ordentlichen Monatslohn (brutto, ohne Zuschläge und Überstundenentschädigungen), welcher vor der Inanspruchnahme der Überbrückungsrente entrichtet wurde. Als Monatslohn gilt $^{1}/_{12}$ des SUVA-pflichtigen Jahreslohnes, jedoch höchstens das 3,25-fache der maximalen monatlichen AHV-Altersrente. …
3. Die der Überbrückungsrente zu Grunde liegende Arbeitszeitreduktion bleibt bis zum Erreichen des ordentlichen AHV-Pensionsalter der anspruchsberechtigten Person bestehen. Die einmal gewählte Arbeitszeitreduktion kann im Laufe der Anspruchsberechtigung erhöht, nicht aber rückgängig gemacht werden. … Die Überbrückungsrente wird grundsätzlich nicht der Teuerung sowie der für die dem GAV Dach- und Wandgewerbe angeschlossenen Betriebe jährlich beschlossenen Lohnerhöhung angepasst.

4. Die Inanspruchnahme ist möglich aufgrund einer minimalen Reduktion der Erwerbstätigkeit (Reduktion der Jahresarbeitszeit) bzw. des Einkommens um 10 % im unterstellten Betrieb. Dieser Reduktion gleichgestellt ist die Aufnahme einer alternativen Tätigkeit mit einem um mindestens 10 % reduzierten Lohn in einem anderen unterstellten Betrieb.

5. Der Auszahlungsmodus der Überbrückungsrente ist immer monatlich. Nebst der dem Lohnausfall entsprechenden monatlichen Überbrückungsrente der Stiftung VRM erhält die anspruchsberechtigte Person vom Betrieb weiterhin eine gekürzte monatliche Lohnzahlung.

6. …

Art. 15 Gekürzte Rentenleistung

1. Wer wegen Arbeitslosigkeit die siebenjährige Frist nicht erfüllt, d.h. in dieser Zeit während höchstens zwei Jahren arbeitslos war, die anderen Voraussetzungen aber erfüllt (Art. 13 Abs. 1), hat Anspruch auf eine ungekürzte Überbrückungsrente. …

2. Unterlag der Beschäftigungsgrad innerhalb der letzten 15 Jahre grösseren Schwankungen, so wird der leistungsbestimmende (letzte) Monatslohn auf 100 % aufgerechnet und dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 15 Jahre angepasst. Ausgenommen sind Reduktionen des Beschäftigungsgrades infolge Invalidität (vgl. Art. 16 Abs. 3 GAV-VRM). In diesem Fall bleibt der letzte effektive Monatslohn leistungsbestimmend.

Art. 16 Invalidität des Leistungsbezügers

1. Der Durchführungsstelle ist Meldung zu erstatten, wenn der Bezüger einer Überbrückungsrente vor Erreichen des ordentlichen AHV-Alters im Sinne der IV arbeitsunfähig oder invalid wird.

2. Wird der Bezüger einer Überbrückungsrente vor Erreichen des ordentlichen AHV-Alters krankheits- oder unfallbedingt invalid, so wird diese in unveränderter Höhe weiterbezahlt. Die Überbrückungsrente wird aufgrund einer ermittelten Überentschädigung nach Artikel 66 Absatz 2 ATSG aus den Leistungen des Unfallversicherers, der Eidgenössischen Invalidenversicherung oder der beruflichen Vorsorge nicht gekürzt. Hingegen gilt die Überbrückungsrente als zu meldendes Ersatzeinkommen; im Falle einer erwiesenen Überentschädigung gemäss Artikel 66 Absatz 2 ATSG kann dies zu einer Kürzung der Leistungen des Unfallversicherers, der Eidgenössischen Invalidenversicherung oder der beruflichen Vorsorge führen.

3. Hat eine anspruchsberechtigte Person zum Zeitpunkt des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit oder der Invalidität noch keine Überbrückungsrente bezogen, entsteht auf dem invaliden Teil ihres Lohnes auch nach vollendetem 60. Altersjahr kein Anspruch auf eine Überbrückungsrente. Auf dem weiterhin validen Teil des Lohnes sind weiterhin Beiträge fällig bzw. es kann bei teilweiser oder gesamter Aufgabe der Erwerbstätigkeit ein anteiliger Anspruch auf eine Überbrückungsrente geltend gemacht werden.

Art. 17 Tod des Leistungsbezügers

1. …
2. Stirbt der Bezüger einer Überbrückungsrente vor Erreichen des ordentlichen AHV-Alters, so endet der Anspruch auf Zahlung der Überbrückungsrente am Monatsletzten drei Monate nach dem Todestag oder wenn er das ordentliche AHV-Alter erreicht hätte. Die infolge verspäteter Meldung zuviel bezahlten Überbrückungsrenten sind der Stiftung VRM durch die Hinterbliebenen zurückzuerstatten. …
3. Stirbt der Bezüger einer Überbrückungsrente, welcher seine Erwerbstätigkeit vollständig aufgegeben hat, vor Erreichen des ordentlichen AHV-Alters, so wird diese bis zum Erreichen desselben in unveränderter Höhe an seine Hinterbliebenen weiterbezahlt. …
4. Hat eine anspruchsberechtigte Person zum Zeitpunkt ihres Todes noch keine Überbrückungsrente bezogen oder einen Anspruch darauf geltend gemacht, erlischt mit ihrem Tod jeglicher Anspruch auf Leistungen aus diesem GAV-VRM.

Art. 18 Härtefallersatzleistungen

1. Anträge auf mögliche Härtefallersatzleistung können Arbeitnehmende stellen, die kumulativ
   - das 55. Altersjahr vollendet, das 60. Altersjahr aber noch nicht erreicht haben
   - während 25 Jahren, davon die letzten sieben Jahre ununterbrochen in einem Betrieb gemäss Geltungsbereich GAV-VRM gearbeitet haben, und
   - unfreiwillig und endgültig aus dem Dach- und Wandgewerbe (z.B. Konkurs des Arbeitgebers, Entlassung aus rein wirtschaftlichen Gründen, Nichteignungsverfügung der SUVA) ausgeschieden sind.
2. Ein allfälliger Anspruch auf sowie Art und Höhe einer Härtefallersatzleistung wird im Einzelfall abschliessend vom Stiftungsrat bestimmt. Die Ausrichtung erfolgt als einmalige Einlage auf ein BVG-Konto. Barauszahlung ist ausgeschlossen.
3. Ein Anspruch auf Härtefallersatzleistungen kann nur geltend gemacht werden, wenn der Härtefall nach dem 1. Januar 2015 eintritt.

4. Die Ausrichtung der Härtefallersatzleistung schliesst jede weitere Leistung der Stiftung VRM aus.

Art. 19 Gesuchsverfahren und Kontrolle

1. Um Leistungen zu erhalten, hat der Anspruchberechtigte mindestens 6 Monate vor Leistungsbeginn ein Gesuch zu stellen und seine Berechtigung zu belegen. Die Leistungspflicht des Leistungserbringers beginnt erst, wenn die Berechtigung vollständig nachgewiesen wurde. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Antragsteller die notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.
2. Bezogene Leistungen der Stiftung VRM, auf die kein Anspruch nach diesem Vertrag bestand, sind zurückzuerstatten.
3. …

V Vollzug

Art. 20 Stiftung VRM Dach und Wand

1. Die Parteien vereinbaren die gemeinsame Durchführung des VRM Dach und Wand im Sinne von Artikel 357*b* OR. Zu diesem Zweck wir die Stiftung VRM Dach und Wand (Stiftung VRM) gegründet. Die Stiftung VRM ist für den gesamten Vollzug des GAV-VRM zuständig und insbesondere berechtigt, die notwendigen Kontrollen gegenüber den Vertragsunterworfenen durchzuführen und in Vertretung der Vertragsparteien im eigenen Namen Betreibungen und Klagen zu erheben.
2. Die Stiftung VRM kann die operative Umsetzung des Stiftungszwecks einer dafür geeigneten externen Organisation übertragen. Insbesondere kann die Stiftung VRM zur Erreichung ihres Zweckes Versicherungsverträge abschliessen oder in bestehende Verträge eintreten, wobei sie selbst Versicherungsnehmerin und Begünstigte sein muss.
3. Die Stiftung VRM kann Kontrolltätigkeiten Dritten, namentlich den für den Vollzug des GAV Dach und Wand gebildeten paritätischen Berufskommissionen übertragen.
4. Den Kontrollinstanzen stehen zur Durchsetzung der Bestimmungen des GAV-VRM zudem insbesondere folgende Berechtigungen zu:
   - Betriebskontrollen bei Betrieben im Geltungsbereich des vorliegenden GAV-VRM, namentlich auch bei Betrieben mit gemischten Tätigkeiten, um die Zugehörigkeit zum betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich zu beurteilen;
   - Lohnbuchkontrollen;
   - Kontrolle der einzelnen Arbeitsverträge.

5. Die Vollzugsorgane des GAV Dach- und Wand und des GAV-VRM melden der Stiftung VRM unaufgefordert und umgehend alle Verfehlungen gegen den vorliegenden Vertrag, die sie im Rahmen der Vollzugskontrolle des GAV Dach und Wand (Lohnbuchkontrollen) feststellen.

Art. 21 Stiftungsrat

1. Der Stiftungsrat ist verantwortlich für die Verwaltung. Er bildet gleichzeitig die paritätische Kommission und kontrollierte die Einhaltung des GAV-VRM im Sinne von Artikel 357*b* OR.
2. Der Stiftungsrat ist für die Kontrolltätigkeiten verantwortlich. Er kann diese Kontrolle fachkundigen Gremien übertragen.
3. …
4. …

Art. 22 Sanktionen bei Vertragsverletzung

1. Verletzungen von Pflichten aus diesem Vertrag können durch den Stiftungsrat mit Konventionalstrafen geahndet werden. Absatz 2 bleibt vorbehalten. Fehlbaren werden auch die Kontroll- und Verfahrenskosten überbunden.
2. Vertragsverletzungen, die darin bestehen, dass keine oder ungenügende Beiträge abgerechnet wurden, werden mit einer Konventionalstrafe bis zur doppelten Höhe der fehlenden Beiträge geahndet.
3. Die Höhe der Konventionalstrafe richtet sich im Einzelfall nach der Schwere des Verschuldens und der Grösse des Betriebes sowie allfällig früher ausgesprochener Sanktionen.
4. Die Bezahlung der Konventionalstrafe entbindet in keinem Fall von der Einhaltung der vertraglichen Bestimmungen.
5. Die Konventionalstrafen und die Kontroll- und Verfahrenskosten fallen der Stiftung VRM zu und sind gemäss Stiftungszweck zu verwenden.

VI Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 25 Inkrafttreten und Vertragsdauer

1. …
2. Leistungen erbringt die Stiftung VRM frühestens ab 1. Januar 2011.
3. …
4. …
5. …

Anhang 1

Tabelle A: Überbrückungsrente (gem. Art. 14 Abs. 2 GAV-VRM …)

Leistungsbestimmendes Alter[1] in Jahren und Monaten von (JJ/MM) bis (JJ/MM)		Maximale monatliche Überbrückungsrente in % des leistungsbestimmenden Monatslohnes[2]
Männer	Frauen	
60/00–60/11	59/00–59/11	27.5 %
61/00–61/11	60/00–60/11	35.0 %
62/00–62/11	61/00–61/11	47.5 %
63/00–64/11	62/00–63/11	70.0 %

1 gemäss Ziffer 4.1.5 Reglement VRM
2 bis zu einem Monatslohn von höchstens dem 3,25 fachen der maximalen monatlichen AHV-Altersrente

Alphabetisches Sachregister

Zitierweise der Sachregisterhinweise:

– Ziffern stehen für Artikel
– A steht für Anhang

Die Pensionskasse Ihrer Branche. Spida Personalvorsorgestiftung, unabhängig, nicht gewinnorientiert und flexibel. Massgeschneidert für kleine und mittlere Unternehmen. Fragen Sie nach einer kostenlosen, unverbindlichen Offerte, wir machen mehr aus Ihrer Personalvorsorge!

- Tiefe Beiträge
- Minimaler administrativer Aufwand
- Nachschüssige Rechnungsstellung
- Niedrige Verwaltungskosten
- Attraktive Rentenumwandlungssätze
- Flexibler Altersrücktritt
- Interessante Individuallösungen

Für Freiräume im Leben

spida.

38 62

Spida
Personalvorsorgestiftung
Bergstrasse 21
Postfach
8044 Zürich
Telefon 044 265 50 50
Fax 044 265 53 53
info@spida.ch
www.spida.ch

Zutritt nur für Betriebe der Gebäudehülle

Hier erhalten Sie dank der Zusammenarbeit von Ihrem Verband mit der Paritätischen Krankenversicherung für Branchen der Gebäudehülle (PKG) günstige Versicherungsprämien und weitere exklusive Vorteile. Profitieren Sie jetzt von Sonderkonditionen und bestellen Sie eine massgeschneiderte Offerte: Telefon 058 262 38 39, pkg@sympany.ch, www.trustSympany.ch/pkg

PKG
CPA
APA

sympany
erfrischend anders

PKG – ein Mitglied der erfrischend anderen Versicherungsgruppe Sympany

Von Handwerkern für Handwerker