

# **GESAMTARBEITSVERTRAG GAV**

Gesamtarbeitsvertrag im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe

**2014 - 2018**



## **Gebäudehülle Schweiz**

Verband Schweizer  
Gebäudehüllen-Unternehmungen  
Lindenstrasse 4  
9240 Uzwil  
T 071 955 70 30  
F 071 955 70 40  
info@gh-schweiz.ch  
www.gh-schweiz.ch



## **Gewerkschaft Unia**

Strassburgstrasse 11  
8004 Zürich  
T 044 295 15 15  
F 044 295 15 55  
info@unia.ch  
www.unia.ch



## **Gewerkschaft Syna**

Römerstrasse 7  
Postfach  
4601 Olten  
T 044 279 71 71  
F 044 279 71 72  
info@syna.ch  
www.syna.ch

**PLK  
CPN**

## **Paritätische Landeskommission (PLK)**

im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe  
Postfach 3321  
8021 Zürich  
T 044 295 17 38  
F 044 295 15 55  
info@plk-gebaeudehuelle.ch  
www.plk-gebaeudehuelle.ch

**Gesamtarbeitsvertrag (GAV)  
im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe**

Vom 1. Januar 2014

abgeschlossen zwischen

**der Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz – Verband Schweizer Gebäudehüllen-  
Unternehmungen, Lindenstrasse 4, 9240 Uzwil**

einerseits, sowie der

**Gewerkschaft Unia, Strassburgstrasse 11, 8004 Zürich**

und der

**Gewerkschaft Syna, Römerstrasse 7, 4601 Olten**

andererseits

1. Auflage

Juli 2013

# Inhaltsverzeichnis

<b>Grundsatz</b>	<b>9</b>
<b>I. Schuldrechtliche Bestimmungen</b>	
<b>GAV-Parteien, Zweck, Geltungsbereich</b>	<b>10</b>
Art. 1 Vertragschliessende Parteien	11
Art. 2 Vertragsziel und Vertragszweck	11
Art. 3 Räumlicher Geltungsbereich	11
Art. 4 Betrieblicher Geltungsbereich	12
Art. 5 Persönlicher Geltungsbereich	13
<b>Allgemeines</b>	<b>14</b>
Art. 6 Arbeitsbedingungen im GAV	15
Art. 7 Lokale, regionale oder kantonale Ergänzungsbestimmungen	15
Art. 8 Zusammenarbeit und Friedenspflicht	15
Art. 9 Paritätische Landeskommission (PLK)	16
Art. 10 Paritätische Berufskommission (PBK)	17
Art. 11 Sozialinstitutionen	17
Art. 12 Koalitionsfreiheit	17
Art. 13 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Nachzahlungen, Verfahrenskosten, Konventionalstrafen	17
Art. 14 Verstösse der Arbeitgeber	18
Art. 15 Verstösse der Arbeitnehmenden	19
Art. 16 Meinungsverschiedenheiten / Schlichtungsverfahren	19
Art. 17 Das Schiedsgericht	19
Art. 18 Anschlussverträge	20
Art. 19 Vertragsdauer und Vertragsänderungen	20
<b>Berufsbeiträge</b>	<b>21</b>
Art. 20 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag	22
<b>II. Normative Bestimmungen</b>	
<b>Löhne, Zuschläge</b>	<b>23</b>
Art. 21 Leistungslohn	24
Art. 22 Lohn- und Gehaltsabrechnung	24

Art. 23	Stunden- oder Monatslohn	24
Art. 24	Mindestlöhne	25
Art. 25	Lohnzuschläge bei Überstunden	26
Art. 26	Abend-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeiten, Vor- und Nachholzeit	26
Art. 27	Lohnanpassung	26
Art. 28	13. Monatslohn	27
Art. 29	Zulagen bei auswärtiger Arbeit	27
Art. 30	Benützung eines privaten Fahrzeugs	27
<b>Arbeitszeit, Ferien, Absenzen, Weiterbildung</b>		<b>29</b>
Art. 31	Normalarbeitszeit	30
Art. 32	Vorholzeit	30
Art. 33	Überstunden	30
Art. 34	Freiwillige Mehrarbeit	30
Art. 35	Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit	31
Art. 36	Unterbruch der täglichen Arbeit	31
Art. 37	Feriendauer	31
Art. 38	Ferienkürzung	31
Art. 39	Ferienzeitpunkt und zusammenhängender Bezug	32
Art. 40	Ferienlohn	32
Art. 41	Feiertagsregelung	32
Art. 42	Feiertagsentschädigung	33
Art. 43	Absenzenregelung	33
Art. 44	Weiterbildung	34
<b>Sozial- und Sonderleistungen</b>		<b>35</b>
Art. 45	Kinder- und Familienzulagen	36
Art. 46	Lohn bei Verhinderung der Arbeitsleistung	36
Art. 47	Verhinderung durch Krankheit, Prämienzahlung, Versicherungspflicht	36
Art. 48	Verhinderung durch Unfall	37
Art. 49	Verhinderung durch Militär-, Zivildienst und Zivilschutz	37
Art. 50	Arbeitslosenversicherung / Kurzarbeit und Schlechtwetterentschädigung	38
Art. 51	Verhinderung durch Erfüllung eines politischen Amtes oder durch Ausübung von gesetzlichen Pflichten	38

Art. 52	Schwangerschaftsabsenz, Mutterschaftsurlaub	38
Art. 53	Lohnfortzahlung beim Tod des Arbeitnehmenden	39
<b>Kündigung</b>		<b>40</b>
Art. 54	Kündigungsform	41
Art. 55	Kündigung während der Probezeit	41
Art. 56	Kündigung nach der Probezeit	41
Art. 57	Kündigungsschutz	41
Art. 58	Kündigungsverbot für den Arbeitgeber	42
Art. 59	Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden	43
Art. 60	Fristlose Entlassung	43
Art. 61	Ungerechtfertigte Entlassung	43
<b>Vorruhestand</b>		<b>44</b>
Art. 62	Vorruhestandsmodell (VRM)	45
<b>Unverzichtbarkeit</b>		<b>46</b>
Art. 63	Unverzichtbarkeit	47
<b>Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis</b>		<b>48</b>
Art. 64	Rechte und Pflichten des Arbeitgebers	49
Art. 65	Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung durch den Arbeitgeber	49
Art. 66	Abgabe von Material, Werkzeugen und Unterlagen	50
Art. 67	Arbeitszeugnis	50
Art. 68	Schwarzarbeit	50
Art. 69	Pflichten des Arbeitnehmenden	50
Art. 70	Sorge zu Material und Werkzeug	50
Art. 71	Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung durch die Arbeitnehmenden	51
Art. 72	Herausgabepflicht	51
Art. 73	Befolgung und Anweisung	51
Art. 74	Haftpflicht	52
Art. 75	Sprachregelung	52
Art. 76	Vertragsauflage und Aushändigung	52
<b>Unterschriften der Vertragsparteien</b>		<b>52</b>

## Übersicht Anhänge

Anhang 1	54
Mindestbestimmungen für Verleihpersonal aus Arbeitsvermittlungs- und Personalverleihfirmen	
Anhang 2	55
Zusatzreglement Lernende	
Anhang 3	56
Statuten des Vereins, Paritätische Landeskommission – PLK im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe	
Anhang 4	61
Reglement Berufs- und Vollzugskostenbeiträge	
Anhang 5	64
Spida Familienausgleichskasse (Spida FAK)	
Anhang 6	66
Zusatzvereinbarung	
Anhang 7	69
Anschlussvertrag zum GAV	
Anhang 8	70
Kautionsregelung	
Anhang 9	73
Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe	

## Alphabetisches Sachregister

## **Legende**

ArG	Arbeitsgesetz
AVE	Allgemeinverbindlicherklärung
BBF	Berufsbildungsfonds
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge
EKAS	Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit
EO	Erwerbsersatzordnung
EOG	Erwerbsersatzgesetz
FAK	Familienausgleichskasse
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
KOPAS	Kontaktperson Arbeitssicherheit
OR	Obligationenrecht
PBK	Paritätische Berufskommission
PLK	Paritätische Landeskommission
UVG	Unfallversicherungsgesetz
VRM	Vorruhestandsmodell im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe

## Grundsatz

Die Vertragsparteien sind der Überzeugung, die künftigen, im Vertragsbereich des Schweizerischen Gebäudehüllengewerbes 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 Gebäudehülle 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 Gebäudehüllengewerbe betreffen und die nach Meinung der Arbeitgeberschaft auf der einen oder der Arbeitnehmerschaft auf der anderen Seite einer Abklärung bedürfen, zwischen den Vertragsparteien bzw. in der von ihnen eingesetzten Paritätischen Landeskommissionen gemeinsam zu besprechen und sich um eine angemessene Lösung zu bemühen.

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

Um die Leserlichkeit zu erhöhen wird im folgenden Text in einzelnen Fällen das generische Maskulin verwendet (Vertreter, Jurist). Diese Bezeichnungen beziehen sich aber selbstverständlich auf Personen beider Geschlechts.

## **I. Schuldrechtliche Bestimmungen**

### **GAV-Parteien, Zweck, Geltungsbereich**

Art. 1 Vertragschliessende Parteien

Art. 2 Vertragsziel und Vertragszweck

Art. 3 Räumlicher Geltungsbereich

Art. 4 Betrieblicher Geltungsbereich

Art. 5 Persönlicher Geltungsbereich

## **1 Vertragschliessende Parteien**

1.1 Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend GAV genannt) ist abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband

- Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz – Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen, Lindenstrasse 4, 9240 Uzwil

einerseits und den Arbeitnehmendenverbänden

- Gewerkschaft Unia, Strassburgstrasse 11, 8004 Zürich
- Gewerkschaft Syna, Römerstrasse 7, 4601 Olten

andererseits.

Der GAV tritt am 1. Januar 2014 in Kraft.

## **2 Vertragsziel und Vertragszweck**

2.1 Die in Art. 1 GAV genannten Organisationen im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe wollen:

- fortschrittliche Arbeitsverhältnisse festigen und das Ansehen des Berufsstandes heben;
- den Vertragsinhalt gemeinsam verwirklichen;
- die Zusammenarbeit der Vertragsunterstellten und der Vertragsparteien fördern und vertiefen;
- die Friedensordnung gewährleisten;
- die Meinungsdivergenzen und Zielkonflikte im Sinne dieses GAV beilegen;
- die Aus- und Weiterbildung fördern und gestalten;
- sich für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz einsetzen;
- die soziale, berufliche, wirtschaftliche und umweltschonende Entwicklung der Branche fördern;
- sich für die Verbesserung von Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit einsetzen;
- alle Massnahmen gegen Schwarz- und Schattenarbeit unterstützen und solche auch anzeigen können;
- über branchenbezogene Technologie-, Wirtschafts- und Berufsfragen den Gedanken- und Erfahrungsaustausch pflegen;
- jede Form von Arbeitsübertragungen, die mit berufs- und branchenschädigenden Auswüchsen verbunden sind, bekämpfen;
- diesen erwähnten GAV im Sinne von Art.357b OR gemeinsam durchführen.

## **3 Räumlicher Geltungsbereich**

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

## 4 Betrieblicher Geltungsbereich

- 4.1 Die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten unmittelbar für alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmenden in Betrieben des Gebäudehüllengewerbes.
- Dazu gehören Betriebe, die in den nicht statisch beanspruchten Bereichen Steildach, Flachdach / Unterterrainabdichtungen und Fassadenbekleidung tätig sind. Dazu gehören insbesondere folgende Elemente im Hochbau wie:
- Integration der Dampfbremse / Wärmedämmung / Luftdichtigkeitsschicht
  - Eindeckung, Abdichtung, Bekleidung mit verschiedenen Materialien
  - Schutz und Nutzsichten
  - Montage von Elementen zur Nutzung von Solarenergie an der Gebäudehülle (Photovoltaik / Thermische Anlagen ohne Installation 220V).
- Ausgeschlossen sind Fenster und Türen, Kompaktfassaden-Ausführungen mit Verputz und Abrieb, Holz-, Metallbausysteme sowie Holzfassaden.
- 4.2 Strukturierte Betriebe haben die einzelnen Betriebsteile den entsprechenden GAV zu unterstellen.
- Aus Gründen der Praktikabilität kann ein Unternehmen, gemäss Beschluss der Paritätischen Landeskommission (PLK), als homogener Mischbetrieb auf einen Gesamtarbeitsvertrag verpflichtet werden. 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 Arbeitnehmenden 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 GAV einzelner Betriebsteile unter die entsprechend gültigen GAV.
- Wenn auf dieser Ebene keine Einigung zu finden ist, gilt Art. 16 GAV sinngemäss.
- 4.4 Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Art. 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Art. 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereiches nach Art. 3.1 des 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 Arbeitnehmende 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. 36.2 und 3; Art. 37; Art. 41.1 und 2; Art. 42; Art. 43; Art. 48; Art. 49; Anhang 1 GAV.

## **5 Persönlicher Geltungsbereich**

5.1 Der GAV gilt für alle Arbeitnehmenden unter Beachtung Art. 5.2 GAV die in Betrieben des Gebäudehüllengewerbes arbeiten.

5.2 Nicht unterstellte Arbeitnehmende sind:

- a) Geschäftsleiter sowie Mitarbeiter in leitender Funktion;
- b) Poliere mit eidg. Diplom;
- c) das kaufmännische und das Verkaufspersonal.

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

Ergänzende Details zur Unterstellung der Lernenden sind im Anhang 2 geregelt.

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

## **Allgemeines**

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

## **6 Arbeitsbedingungen im GAV**

- 6.1 Die in diesem GAV aufgeführten Arbeitsbedingungen (Kapitel II, Normative Bestimmungen Verhältnis Arbeitgeber - Arbeitnehmende) gelten für alle Arbeitnehmenden, 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 den Arbeitnehmenden kein Nachteil erwachsen.

## **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 von Gebäudehülle Schweiz und den Regionen / Sektionen der Gewerkschaft 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 in den Ergänzungsbestimmungen vorsehen.

## **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 des Gebäudehüllengewerbes 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 des Gebäudehüllengewerbes 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 Arbeitnehmenden, die temporär beschäftigt werden, muss die Vermittlerfirma diesen GAV gemäss Anhang 1 GAV einhalten.

## **9 Paritätische Landeskommision (PLK)**

- 9.1 Zur Umsetzung dieses GAV wird eine Paritätische Landeskommision (PLK) in der Rechtsform eines Vereins bestellt. Sie setzt sich aus 8 Mitgliedern zusammen: 4 Delegierte von Gebäudehülle Schweiz, 3 Unia-Delegierte und 1 Syna-Delegierter. 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 jährliche Zusatzvereinbarung 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 Landeskommision 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 sowie Kontroll- und Verfahrenskosten;
  - 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 vertragschliessenden Verbänden steht im Sinne von Art. 357b OR ein Recht auf gemeinsame Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmenden 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.

## **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.

## **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.

## **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).

## **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 Arbeitnehmenden 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. Die PLK ist im Auftrag der Vertragsparteien ermächtigt, die Kontroll- und Verfahrenskosten vor Gericht einzuverlangen.

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

Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:

- 1) Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen,
- 2) Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes,
- 3) Einmalige oder mehrmalige Verletzung der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, sowie deren Schwere,
- 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,
- 8) Wer die Kautions gemäss den Bestimmungen im Anhang 8 nicht oder nicht ordnungsgemäss leistet, wird mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautions belegt.

13.5 Die vertragschliessenden Parteien sind von den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden 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

## 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 Kontroll- und 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 Kontroll- und Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. Zahlstelle siehe Art. 13.6 GAV.

## **15 Verstöße der Arbeitnehmenden**

- 15.1 Arbeitnehmende, 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 Arbeitnehmende, welche durch ausdrücklichen oder stillschweigenden Verzicht auf die ihnen zustehenden Leistungen Verstöße gegen den Gesamtarbeitsvertrag mitverschuldet haben, können mit einer Konventionalstrafe in der Höhe der vorenthaltenden geldwerten Leistungen, zu deren Nachzahlung der Arbeitgeber verpflichtet worden ist, 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 Kontroll- und Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides an die Paritätische Landeskommission zu leisten. Zahlstelle siehe Art. 13.6 GAV.

## **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 zur Unterstellung unter das nachgenannte Konfliktregelungsprozedere.
- 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 allfällige 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.

## **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 Personen 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.

## **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 siehe GAV-Anhang 7).

## **19 Vertragsdauer und Vertragsänderungen**

19.1 Der vorliegende GAV wird bis zum 31.12.2018 fest vereinbart und ersetzt den GAV vom 1. Januar 2010. Er kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von mindestens 6 Monaten erstmals am 30.6.2018 per 31.12.2018 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: Zusatzreglement Lernende

Anhang 3: Statuten des Vereins, Paritätische Landeskommission - PLK im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe gestützt auf Art. 9.1 GAV

Anhang 4: Reglement Berufs- und Vollzugskostenbeiträge

Anhang 5: Spida Familienausgleichskasse (Spida FAK)

Anhang 6: Zusatzvereinbarung

Anhang 7: Anschlussvertrag zum GAV

Anhang 8: Kautionsregelung

Anhang 9: Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages

## **Berufsbeiträge**

Art. 20 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

## **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 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie für Weiterbildungsinstitutionen der vertragschliessenden 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 Arbeitnehmenden  
Alle unterstellten Arbeitnehmenden entrichten einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von CHF 25.00 pro Monat.  
Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen (Beiträge Lernende siehe Anhang 2 GAV).
  - b) Beiträge der Arbeitgeber  
Alle dem GAV unterstellten Arbeitgeber entrichten für die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden ihrerseits einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von CHF 25.00 pro Monat.  
Dieser Beitrag (unter Beachtung von Art. 20.2 GAV) sowie die von den Arbeitnehmenden bezahlten Beiträge sind periodisch gemäss Rechnung der Geschäftsstelle der PLK zu überweisen.
- 20.6 Für Mitglieder der vertragschliessenden Parteien sind die Beträge im Mitgliederbeitrag inbegriffen. In der praktischen Ausführung bedeutet dies: Von Arbeitgebern die Mitglied von Gebäudehülle Schweiz sind, wird kein Berufs- und Vollzugskostenbeitrag erhoben. Aus technischen Vollzugsgründen werden die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge allen Arbeitnehmenden vom Lohn abgezogen. Die organisierten Arbeitnehmenden 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 im Gebäudehüllengewerbe 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
- Art. 22 Lohn- und Gehaltsabrechnung
- Art. 23 Stunden- oder Monatslohn
- Art. 24 Mindestlöhne
- Art. 25 Lohnzuschläge bei Überstunden
- Art. 26 Abend-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeiten, Vor- und Nachholzeit
- Art. 27 Lohnanpassung
- Art. 28 13. Monatslohn
- Art. 29 Zulagen bei auswärtiger Arbeit
- Art. 30 Benützung eines privaten Fahrzeugs

## **21 Leistungslohn**

21.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmende 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.

### **21.2 Vorübergehende Lohnreduktion**

Ist ein Arbeitnehmender arbeitsfähig, aber aus eigenem, persönlichem, strafrechtlich relevantem Verschulden (z.B. Führerausweisentzug) vorübergehend nicht mehr in der Lage, alle seine vertraglich vereinbarten Aufgaben zu erfüllen, so kann der Arbeitgeber für diese Zeit einen Lohnabzug um maximal CHF 300.00 pro Monat vornehmen, wenn dem Arbeitgeber durch diese verminderte Leistungsfähigkeit Umtriebe infolge Umorganisation im Betrieb entstehen. Der Lohnabzug kann erst nach Gesuch und Einverständnis durch die PLK vorgenommen werden.

Nicht unter diese Bestimmung fallen alle Arten von verminderter Leistungsfähigkeit gemäss Art. 46 bis 52 GAV.

## **22 Lohn- und Gehaltsabrechnung**

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

22.2 Der Lohn wird dem Arbeitnehmenden in Schweizer Franken innerhalb der Arbeitszeit und vor Monatsende auf ein Bank- oder Postcheckkonto überwiesen. Es erfolgen keine Barauszahlungen.

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

22.5 Sofern die Schlussabrechnung für den Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmenden nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers (Annahmeverzug).

22.7 Dem Arbeitnehmenden können Gegenforderungen mit den Lohnforderungen nur verrechnet werden, soweit die Lohnforderungen pfändbar sind. Bestehen Ersatzforderungen des Arbeitgebers für absichtlich durch den Arbeitnehmenden zugefügte Schäden, so können diese Forderungen unbeschränkt verrechnet werden.

## **23 Stunden- oder Monatslohn**

23.1 Basierend auf der Jahresarbeitszeitregelung gemäss Art. 31 GAV werden die Mitarbeitenden im Grundsatz im Monatslohn angestellt und entlohnt. Dabei hat der Arbeitnehmende grundsätzlich Anspruch auf 12 gleich hohe Auszahlungen basierend auf Art. 31.2 GAV.

Von dieser Regelung ausgenommen sind Kurz- sowie saisonale Einsätze.

- 23.2 Der dem Monatslohn entsprechende Stundenlohn ergibt sich wie folgt:  
Summe von 12 Monatslöhnen eines Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmenden am Ende des Berechnungszeitraums (Ende Jahr) Minusstunden (siehe Art. 31.2 GAV > 2184 Std./Jahr), können diese Minusstunden multipliziert mit dem entsprechenden Stundenlohn mit bestehenden Lohnguthaben verrechnet werden.

## **24 Mindestlöhne**

- 24.1 Der Anspruch auf den GAV-Mindestlohn besteht ab 18. Altersjahr (Volljährigkeit).
- 24.2 Die Vertragsparteien beschliessen alljährlich Ende Oktober über die Anpassungen der 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 Arbeitnehmende, die medizinisch nachgewiesen aufgrund körperlicher oder geistiger Gebrechen dauernd nicht voll leistungsfähig sind, gelten die Mindestlöhne nur als Richtwerte. Bei Unterschreitung des Mindestlohnes ist die Lohnvereinbarung unter Hinweis auf die Behinderung schriftlich festzuhalten. Vorübergehende Situationen oder mangelnde bzw. ungenügende Berufspraxis erfüllen den Tatbestand der Nichtvollleistungsfähigkeit nicht.  
Zeitlich befristet zugelassen sind Wiedereingliederungsmassnahmen infolge sozial erwiesener und amtlich bestätigter Erfordernisse.  
Bei Uneinigkeiten entscheidet die PLK.
- 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) **Berufsarbeitende**  
Als Berufsarbeitende gelten sämtliche Arbeitnehmende, welche im Berufsfeld Polybauer ihre Lehre erfolgreich abgeschlossen haben und dem GAV unterstellt sind. Weiter gehören Arbeitnehmende unter diese Kategorie, welche als Berufsarbeitende aus baugewerblichen Berufen stammen, sofern diese berufsbezeichnend eingesetzt werden. Als gleichwertig gelten Spengler und Zimmerleute.
- b) **Angelernte**  
Als Angelernte gelten sämtliche Arbeitnehmende, 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) Hilfskräfte

Unter diese Kategorie gehören all jene Arbeitnehmenden, welche in einem dem GAV unterstellten Betrieb tätig sind und nicht der Kategorie Berufsarbeitende und Angelernte zugeordnet werden können.

Die geltenden Mindestlöhne sind im aktuell gültigen Anhang 6 „Zusatzvereinbarung“ geregelt.

## 25 Lohnzuschläge bei Überstunden

25.1 Überstunden werden nur soweit entschädigt, als sie vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertretenden 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 in der Regel durch Freizeit gleicher Dauer innerhalb von 5 Monaten vom 31.12. an gerechnet, zu kompensieren. Ist die Kompensation in der vorgegebenen Frist nicht möglich, ist ein begründeter Antrag um Verlängerung der Frist bei der PLK einzureichen. Eine Abgeltung in Geld ist in diesem Fall nicht zulässig. Die Ausnahme ist in Art. 34 GAV geregelt.

## 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 GAV.

26.2 Trifft Art. 26.1 GAV 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 auszuführen.

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

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%

## 27 Lohnanpassung

27.1 Die Effektivlöhne der unterstellten Arbeitnehmenden werden während der Geltungsdauer dieses GAV (2014 – 2018) jährlich per 1.1. generell um CHF 40.00 pro Monat bzw. CHF 0.22 pro Stunde und Arbeitnehmende erhöht. Die automatische Real-Lohnerhöhung wird bis zu einem maximalen Lohn ausgerichtet, der 25% über dem höchsten Mindestlohn aller Kategorien (Berufsarbeitende > 60 Mt.) liegt. Diese Realloohnerhöhungen entfalten für die Mindestlohntabelle keine Wirkung.

Weiter wird die Jahresteuern (Indexstand Oktober) bis zum Wert von 1,5% automatisch ausgeglichen. Die Teuerung wird jeweils auf den vorangehenden Lohn aufgerechnet. Fällt die Jahresteuern höher als 1,5% aus, wird über die Höhe des Ausgleichs verhandelt. Bei einer negativen Jahresteuern wird in der Folge zur Bemessung des Teuerungswertes von dem in der Vergangenheit bestimmten Indexwert ausgegangen.

Die Mindestlöhne werden um die Teuerung bis zum Wert von 1,5% automatisch angepasst. Betreffend der Anpassung der Teuerung gelten die gleichen Vorgaben wie für die Löhne, die über 25% über dem höchst definierten Mindestlohn liegen.

Nach Ablauf der Geltungsdauer des GAV verpflichten sich die Vertragsparteien das Lohnmodell zu beurteilen und neu darüber zu verhandeln.

## **28 13. Monatslohn**

- 28.1 Den im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmende wird auf Jahresende ein ganzer durchschnittlicher Monats-Bruttolohn zusätzlich ausbezahlt.  
Den im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmenden werden auf Jahresende 8,33% des im laufenden Kalenderjahr bezogenen Gesamt-Bruttolohnes zusätzlich vergütet (unter Berücksichtigung von Art. 23.4 GAV).
- 28.2 Hat ein Arbeitsverhältnis nicht ein volles Kalenderjahr gedauert, werden den im Stunden- oder Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmende 8,33% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen Gesamt-Bruttolohnes vergütet (exkl. Überstundenentschädigungen, Spesen etc. und unter Berücksichtigung von Art. 23.4 GAV).
- 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.

## **29 Zulagen bei auswärtiger Arbeit**

- 29.1 Grundsatz: Entstehen dem Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmende berechtigt, über das Wochenende nach Hause zu fahren. Der Arbeitgeber trägt die Reisekosten. Die Reisezeit wird als Arbeitszeit vergütet.

## **30 Benützung eines privaten Fahrzeuges**

- 30.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmende vereinbaren, ob der Arbeitnehmende für Geschäftsfahrten sein Privatfahrzeug benützt. Sie können auch vereinbaren, dass dieser im privaten Auto so viele andere Arbeitnehmende mitführt, wie gemäss Fahrzeugausweis erlaubt ist. In diesem Fall hat der Arbeitnehmende Anspruch auf eine entsprechend höhere Entschädigung.
- 30.2 Bei Benützung eines dem Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmende 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
- Art. 32 Vorholzeit
- Art. 33 Überstunden
- Art. 34 Freiwillige Mehrarbeit
- Art. 35 Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit
- Art. 36 Unterbruch der täglichen Arbeit
- Art. 37 Feriendauer
- Art. 38 Ferienkürzung
- Art. 39 Ferienzeitpunkt und zusammenhängender Bezug
- Art. 40 Ferienlohn
- Art. 41 Feiertagsregelung
- Art. 42 Feiertagsentschädigung
- Art. 43 Abszenzenregelung
- Art. 44 Weiterbildung

## **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 Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmende 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.

## **32 Vorholzeit**

32.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmende 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.

## **33 Überstunden**

33.1 Bei Bedarf ist der Arbeitnehmende zur Leistung von Überstunden verpflichtet. Der Arbeitgeber verlangt solche Überstunden von einem Arbeitnehmende nur, soweit sie von diesem nach Treu und Glauben geleistet werden können.

33.2 Überstundenarbeit liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmende auf Wunsch oder im Wissen des Arbeitgebers 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.

## **34 Freiwillige Mehrarbeit**

34.1 Beabsichtigen die Arbeitnehmenden, freiwillig und auf eigenen Wunsch Mehrarbeit zu leisten, haben sie sich zum Voraus mit dem Arbeitgeber über Zeitpunkt und Umfang dieser Mehrarbeit zu einigen. Diese Vereinbarung ist zwingend schriftlich abzuschliessen. Diese separat vereinbarte Mehrarbeit ist nicht der Jahresarbeitszeit anzurechnen und wird zusätzlich zum ordentlichen Lohn ohne Zuschläge vergütet, dies auch dann, wenn die entsprechende Mehrarbeit an Samstagen geleistet wird. Die entsprechend vereinbarte Mehrarbeit ist in der Lohnabrechnung separat auszuweisen.

Die zulässige Grenze der Höchstarbeitszeit nach Arbeitsgesetz darf nicht überschritten werden.

Die Regelung zur freiwilligen Mehrarbeit ist bewilligungspflichtig. Entsprechend ist ein begründeter Antrag mittels vorgegebenen Formulars der PLK zu stellen.

### **35 Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit**

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

### **36 Unterbruch der täglichen Arbeit**

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

### **37 Feriendauer**

- 37.1 Die Dauer der Ferien beträgt pro Kalenderjahr

Tage/Jahr	Anzahl Arbeitstage		
	2014	2015	ab 2016
Kategorie			
Arbeitnehmende bis und mit vollendetem 20. Altersjahr	25	25	25
Arbeitnehmende bis und mit vollendetem 50. Altersjahr	24	24	25
Arbeitnehmende bis und mit vollendetem 60. Altersjahr	25	25	25
Arbeitnehmende 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.

### **38 Ferienkürzung**

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

### **39 Ferienzeitpunkt und zusammenhängender Bezug**

- 39.1 Die Ferien sind im Laufe des Kalenderjahres zu beziehen. Wenigstens 2 Ferienwochen müssen zusammenhängen.
- 39.2 Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmende vereinbaren den Zeitpunkt der Ferien. Der Arbeitnehmende hat auf die Betriebsverhältnisse Rücksicht zu nehmen und der Arbeitgeber auf die familiären Verhältnisse des Arbeitnehmenden.
- 39.3 Werden Betriebsferien durchgeführt, so ist ein Teil des Ferienanspruchs während dieser Zeit einzuziehen.
- 39.4 Krankheits- und Unfalltage während der Ferien gelten nicht als bezogene Ferientage, sofern dem Arbeitgeber ein Arztzeugnis vorliegt. Krankheitsmeldung mit Arztzeugnis sind dem Arbeitgeber umgehend einzureichen.
- 39.5 Bei einem Auslandsaufenthalt gilt die Regelung der Krankentaggeldversicherung. Es gilt entsprechend zu beachten, dass bei einem Auslandsaufenthalt das Arztzeugnis durch ein Spital auszustellen ist. Der Arbeitgeber informiert die Arbeitnehmenden über die entsprechenden Regelungen der Krankentaggeldversicherung.

### **40 Ferienlohn**

- 40.1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmenden für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.
- 40.2 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.
- 40.3 Wird das Arbeitsverhältnis nach dem Eintrittsjahr aufgelöst und hat der Arbeitnehmende die Ferien auf sein Verlangen für das laufende Jahr bereits bezogen, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die zuviel bezogenen Ferien vom letzten Lohn Guthaben des Arbeitnehmenden abzuziehen.  
Ein Restferienguthaben muss wenn immer möglich während der Kündigungsfrist abgebaut werden.
- 40.4 Es ist dem Arbeitnehmenden untersagt, während der Ferien entgeltliche Arbeit für Dritte zu leisten.

### **41 Feiertagsregelung**

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

41.3 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.

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

## **42 Feiertagsentschädigung**

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

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

42.3 Feiertage, die auf einen Sonntag oder einen arbeitsfreien Samstag fallen, können nicht nachbezogen werden. Dasselbe gilt für die Feiertage während Krankheit, Unfall, Militär- und Zivildienst sowie unbezahltem Urlaub.

## **43 Absenzenregelung**

43.1 Absenzenregelung

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

- a) 2 Tage bei Verheiratung;
- b) 3 Tage 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 Arbeitnehmenden 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).

#### **44 Weiterbildung**

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

## **Sozial- und Sonderleistungen**

- Art. 45 Kinder- und Familienzulagen
- Art. 46 Lohn bei Verhinderung der Arbeitsleistung
- Art. 47 Verhinderung durch Krankheit, Prämienzahlung, Versicherungspflicht
- Art. 48 Verhinderung durch Unfall
- Art. 49 Verhinderung durch Militär-, Zivildienst und Zivilschutz
- Art. 50 Arbeitslosenversicherung / Kurzarbeit und Schlechtwetterentschädigung
- Art. 51 Verhinderung durch Erfüllung eines politischen Amtes oder durch Ausübung von gesetzlichen Pflichten
- Art. 52 Schwangerschaftsabsenzen, Mutterschaftsurlaub
- Art. 53 Lohnfortzahlung beim Tod des Arbeitnehmenden

## **45 Kinder- und Familienzulagen**

- 45.1 Der Arbeitgeber bezahlt dem Arbeitnehmenden eine Kinder- bzw. Familienzulage aus. Eine solche ist für jedes Kind geschuldet, dem gegenüber die Arbeitnehmenden eine gesetzliche Unterhalts- oder Unterstützungspflicht zu erfüllen haben.
- 45.2 Die Höhe dieser Zulage richtet sich nach den einschlägigen kantonalen Vorschriften.
- 45.3 Der Arbeitgeber richtet dem Arbeitnehmenden die Zulage samt dem Lohn aus.

## **46 Lohn bei Verhinderung der Arbeitsleistung**

- 46.1 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.
- 46.2 Bei Verhinderung wegen Krankheit oder Unfall hat der Arbeitnehmende 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.

## **47 Verhinderung durch Krankheit, Prämienzahlung, Versicherungspflicht**

- 47.1 Bei Absenzen der Mitarbeitenden infolge Krankheit bleibt der erste Tag der jeweiligen Absenz als Karenztag unbezahlt. Bei Vorlegen eines Arztzeugnisses ab dem 3. Tag der Absenz rückwirkend ist dieser Karenztag zahlungspflichtig. Ab 2. Tag der Absenz besteht die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss nachfolgender Regelung.
- 47.2 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmenden schriftlich über die Versicherungsbedingungen.
- 47.3 Die Versicherungsbedingungen haben vorzusehen, dass:
- a) der Lohnausfall zufolge Erkrankung ab zweitem Tag 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 Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmende, 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.

- 47.4 Als Grundlage für die Festlegung der Prämien gilt der AHV-pflichtige Lohn.
- 47.5 Es sind 80% des AHV-pflichtigen Lohnes versichert. Für die restlichen 20% kann der Arbeitnehmende eine persönliche Krankentaggeld- Zusatzversicherung abschliessen.
- 47.6 Die Prämien der Kollektivtaggeld-Versicherung (oft auch Krankengeld-Versicherung genannt) werden vom Arbeitgeber und Arbeitnehmenden je zur Hälfte getragen.
- 47.7 Schliesst der Arbeitgeber eine Kollektivtaggeldversicherung mit einem Leistungsaufschub ab, hat er dem Arbeitnehmenden den während der Aufschubzeit wegen Krankheit ausfallenden Lohn zu 80 Prozent selbst zu entrichten. Auch in diesem Fall kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden 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.

#### **48 Verhinderung durch Unfall**

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

#### **49 Verhinderung durch Militär-, Zivildienst und Zivilschutz**

- 49.1 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. 6 „Familienzulagen / Lohnersatzleistungen Spida FAK“ entnommen werden.

49.2	Personen ohne Kinder	Personen mit Kinder
a) für die Rekrutierungstage	50%	80%
b) in der Grundbildung 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	80%	80%
e) Während anderer Militärdienstleistungen bis zu 4 Wochen innert eines Kalenderjahres	80%	80%

49.3 Die Entschädigungen der Erwerb ersatzordnung fallen dem Arbeitnehmenden zu, sofern diese die vorstehenden festgesetzten Ansätze übersteigen.

## **50 Arbeitslosenversicherung / Kurzarbeit und Schlechtwetterentschädigung**

50.1 a) Arbeitslosenversicherung

Die Arbeitnehmenden 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.

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

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

51.2 Bei Ausübung gesetzlicher Pflichten verständigen sich Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden individuell über die Lohnzahlung. Sie berücksichtigen dabei eine dem Arbeitnehmenden aus Erfüllung seiner Pflicht zukommenden Entschädigung.

## **52 Schwangerschaftsabsenzen, Mutterschaftsurlaub**

52.1 Im Falle einer Schwangerschaft hat die Arbeitnehmerin den Vorgesetzten frühzeitig zu informieren, um die entsprechenden arbeitsgesetzlichen Schutzbestimmungen einzuhalten und die Beschäftigung nach der Niederkunft zu regeln.

52.2 Bei ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaftskomplikationen erfolgt die Lohnfortzahlung wie bei Krankheit. Es gelten die entsprechenden Versicherungsbestimmungen der kollektiven Krankentaggeldversicherung.

- 52.3 Der Mutterschaftsurlaub beträgt bei Arbeitnehmerinnen, die während den 9 Monaten unmittelbar vor der Niederkunft AHV-rechtlich obligatorisch versichert waren und während dieser Zeit mindestens 5 Monate eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben sowie zum Zeitpunkt der Niederkunft Arbeitnehmerinnen sind, 16 Wochen, während dem 80% des bisherigen Lohnes bezahlt werden. Der Mutterschaftsurlaub ist 2 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin anzutreten. 14 Wochen des Mutterschaftsurlaubes sind nach der Niederkunft zu beziehen. Damit sind alle Lohnfortzahlungsverpflichtungen des Arbeitgebers abgegolten. Allfällige Versicherungsleistungen bzw. der Lohnersatz bei Mutterschaft gemäss Erwerbsersatzgesetz (EOG) sind anzurechnen, d.h. fallen an den Arbeitgeber.
- 52.4 Erbringt die Krankentaggeldversicherung vor der Niederkunft keine Leistungen, erfolgt die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers gemäss Art. 324a OR. Erbringt die Erwerbsersatzordnung (EO) nach Niederkunft keine Leistungen, erfolgt die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers während höchstens 8 Wochen.

### **53 Lohnfortzahlung beim Tod des Arbeitnehmenden**

- 53.1 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. 54   Kündigungsform
- Art. 55   Kündigung während der Probezeit
- Art. 56   Kündigung nach der Probezeit
- Art. 57   Kündigungsschutz
- Art. 58   Kündigungsverbot für den Arbeitgeber
- Art. 59   Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden
- Art. 60   Fristlose Entlassung
- Art. 61   Ungerechtfertigte Entlassung

## **54 Kündigungsform**

- 54.1 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.
- 54.2 Die schriftliche Kündigung kann auch persönlich übergeben werden. Der Empfang der Kündigung ist zu quittieren.

## **55 Kündigung während der Probezeit**

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

## **56 Kündigung nach der Probezeit**

- 56.1 Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem sechsten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.
- 56.2 Wird nach der Ausbildung das Anstellungsverhältnis ohne Unterbruch im gleichen Betrieb fortgesetzt, so wird für die Berechnung der Kündigungsfrist die Ausbildungszeit miteinbezogen.

## **57 Kündigungsschutz**

- 57.1 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.

- 57.2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:
- a) weil der Arbeitnehmende einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
  - b) während der Arbeitnehmende 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.
- 57.3 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten.
- 57.4 Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmenden für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.
- 57.5 Ist die Kündigung nach Art. 336.2 lit. c OR missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmenden für zwei Monate betragen.
- 57.6 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.
- 57.7 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.
- 58 Kündigungsverbot für den Arbeitgeber**
- 58.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
- a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivilschutz- oder Zivildienst leistet, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher oder nachher;
  - b) während der Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen. Ab zehntem Dienstjahr gilt das Kündigungsverbot während der Arbeitnehmende Taggeldleistungen der obligatorischen Kranken- und Unfallversicherung (720 Tage) erhält, sofern der Arbeitnehmende 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 Arbeitnehmende mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
- 58.2 Die Kündigung, die während einer der in Art. 58.1 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.

58.3 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.

## **59 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden**

59.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmende 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 Arbeitnehmende dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

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

## **60 Fristlose Entlassung**

60.1 Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmende 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.

60.2 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.

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

## **61 Ungerechtfertigte Entlassung**

61.1 Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.

61.2 Der Arbeitnehmende 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.

61.3 Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmenden eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt. Diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmenden für sechs Monate nicht übersteigen.

## **Vorruhestand**

Art. 62 Vorruhestandsmodell (VRM)

## **62 Vorruhestandsmodell (VRM)**

- 62.1 Die Vertragsparteien haben einen Gesamtarbeitsvertrag Vorruhestandsmodell im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe (GAV-VRM Gebäudehülle) abgeschlossen und setzen sich für eine gemeinsame Umsetzung und Durchführung ein.

## **Unverzichtbarkeit**

Art. 63 Unverzichtbarkeit

## **63 Unverzichtbarkeit**

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

## **Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis**

- Art. 64 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers
- Art. 65 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung durch den Arbeitgeber
- Art. 66 Abgabe von Material, Werkzeugen und Unterlagen
- Art. 67 Arbeitszeugnis
- Art. 68 Schwarzarbeit
- Art. 69 Pflichten des Arbeitnehmenden
- Art. 70 Sorge zu Material und Werkzeug
- Art. 71 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung durch die Arbeitnehmenden
- Art. 72 Herausgabepflicht
- Art. 73 Befolgung und Anweisung
- Art. 74 Haftpflicht
- Art. 75 Sprachregelung
- Art. 76 Vertragsauflage und Aushändigung

## **64 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers**

- 64.1 Der Arbeitgeber ist dafür besorgt, dass unter den Mitarbeitenden ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Toleranz gepflegt wird, welches Benachteiligungen und Diskriminierungen wegen des Geschlechts, des Alters, der Herkunft, der Rasse, der sexuellen Orientierung, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigung ausschliesst sowie Belästigungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen verhindert. Die Betriebe schaffen eine offene und angstfreie Kommunikationskultur, um Mobbing vorzubeugen.
- 64.2 Der Arbeitgeber erteilt klare Aufträge. Dabei berücksichtigt er Alter, Erfahrung, Ausbildung und Stellung des Arbeitnehmenden im Betrieb.

## **65 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung durch den Arbeitgeber**

- 65.1 Der Arbeitgeber trifft alle notwendigen Massnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmenden.
- 65.2 Der Arbeitgeber gestaltet den Arbeitsablauf zweckmässig, um Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung des Arbeitnehmenden zu verhindern. Der Arbeitgeber informiert den Arbeitnehmenden über die betriebliche wie bauplatzbedingte Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.
- 65.3 Arbeitgebende und Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmender lit. a) und b) nicht, dürfen ihm keine Arbeiten übertragen werden. Er ist ohne Lohnanspruch von der Arbeitsstelle wegzuweisen.
- 65.4 Es besteht eine paritätisch zusammengesetzte Trägerschaft der Branchenlösung. Sie empfiehlt bzw. ordnet geeignete Massnahmen an, welche die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz fördern.
- Die Trägerschaft gewährleistet insbesondere die permanente Umsetzung und laufende Weiterentwicklung der von der EKAS genehmigten „Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für das schweizerische Gebäudehüllengewerbe“ zur Erfüllung der EKAS-Richtlinie 6508 (genehmigt am 1. November 1998).
- Die Branchenlösung für alle unterstellten Betriebe obligatorisch.
- Mit Hilfe des Handbuchs zur Branchenlösung und der darin enthaltenen Gefahrenlisten, Checklisten und Massnahmen hat jeder Arbeitgeber die speziell im Gebäudehüllengewerbe bestehenden Gefahren systematisch zu erfassen.
- Die Arbeitnehmenden eines Betriebes oder ihre Vertretung müssen rechtzeitig über Fragen der Umsetzung der Branchenlösung orientiert und angehört werden, insbesondere soweit betriebsindividuelle Massnahmen erforderlich sind.
- Die vom Arbeitgeber beauftragten Arbeitnehmer haben die Ausbildung zur „Kontaktperson für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ (KOPAS) zu absolvieren und die diesbezüglichen Pflichten im Betrieb gewissenhaft zu erfüllen.
- Die vom Arbeitgeber ernannten und ausgebildeten KOPAS nehmen eine Führungs- und Kontrollfunktion im Betrieb wahr. Sie haben gegenüber allen Mitarbeitenden ein verbindliches und direktes Weisungsrecht in allen Belangen des Vollzugs der Branchenlösung und der Überwachung der einschlägigen Vorschriften über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz.

Die KOPAS sind die engsten Berater des Arbeitgebers in allen Bereichen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes und haben diesem gegenüber ein Antragsrecht auf Vollzug von Massnahmen.

Ausgenommen von der Branchenlösung sind jene Betriebe, welche ihre Unterstellung unter eine andere von der EKAS genehmigten überbetrieblichen Lösung nachweisen können oder eine Einzelbetriebslösung vorweisen, die alle Auflagen der EKAS-Richtlinie 6508 erfüllt.

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

## **66 Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen**

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

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

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

## **67 Arbeitszeugnis**

- 67.1 Der Arbeitgeber muss auf Wunsch des Arbeitnehmenden diesem jederzeit ein Zeugnis aushändigen. Das Zeugnis spricht sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmenden aus.
- 67.2 Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmenden hin hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

## **68 Schwarzarbeit**

- 68.1
- a) Schwarzarbeit ist verboten und kann zur fristlosen Entlassung führen.
  - b) Als Schwarzarbeit gilt 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 verwarnet 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.

## **69 Pflichten des Arbeitnehmenden**

- 69.1 Der Arbeitnehmende führt die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig aus. Er wahrt in guten Treuen die berechtigten Interessen seines Arbeitgebers.

## **70 Sorge zu Material und Werkzeug**

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

70.2 Allfällige Schäden meldet der Arbeitnehmende unverzüglich seinem Arbeitgeber.

## **71 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung durch die Arbeitnehmenden**

71.1 Der Arbeitnehmende unterstützt den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.

71.2 Die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen wendet er richtig an.

71.3 Der Arbeitnehmende hat die Weisungen der SUVA und des Arbeitgebers über die Unfallverhütung strikte zu befolgen. Bei Verletzung der gebotenen Sorgfalt wird der Arbeitnehmende gegebenenfalls schadenersatzpflichtig. Der Rückgriff auf den Arbeitnehmenden durch die SUVA bleibt nach den Bestimmungen des Unfallversicherungsgesetzes vorbehalten.

71.4 Jeder unterstellte Arbeitnehmende im Gebäudehüllengewerbe ist grundsätzlich verpflichtet, einen branchenspezifischen Grundkurs betreffend Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu absolvieren. Diese Verpflichtung erfüllen alle Arbeitnehmenden automatisch, die in der Schweiz eine Ausbildung als Polybauer (Fachrichtung Abdichten, Dachdecken, Fassadenbau, Gerüstbau oder Sonnenschutz-Systeme) absolviert haben. Arbeitnehmende, die einen gleichwertigen Kurs im Ausland besucht haben, können ebenfalls vom Grundkurs befreit werden. Ein entsprechendes Gesuch muss an die PLK gerichtet werden, welche abschliessend über die Gleichwertigkeit entscheidet. Die PLK führt eine Liste der Grundkurse, welche die Voraussetzungen erfüllen, insbesondere das Kriterium „branchenspezifische Inhalte“.

Alle übrigen Arbeitnehmenden wie Neueinsteigende aus anderen Branchen, Anzulernende, Ungelernte, temporär vermittelte Hilfskräfte ohne Ausbildung als Polybauer wie auch entsandte Mitarbeiter von ausländischen Unternehmen besuchen den genannten Grundkurs. Der Arbeitgeber ist für den Besuch verantwortlich. Er hat die betroffenen Arbeitnehmenden zum Besuch dieser Ausbildung anzuhalten und ihnen die entsprechende Zeit zur Verfügung zu stellen. Die Kurskosten inkl. Reise- und Verpflegungsspesen bezahlt der Arbeitgeber.

Jedem Absolventen dieses Grundkurses ist ein schriftliches Zertifikat auszustellen. Dieses Zertifikat behält seine Gültigkeit in der Branche während 5 Jahren. Spätestens zwei Monate nach Ablauf des Zertifikates bzw. spätestens nach fünf Jahren ab Lehrabschluss hat der Arbeitnehmende einen Ergänzungskurs zu besuchen. Der Arbeitgeber stellt den Kursbesuch sicher. Dabei gelten die obengenannten Bestimmungen sinngemäss. Der Besuch des Ergänzungskurses ist auch für die Arbeitnehmenden obligatorisch, welche einen gleichwertigen Grundkurs im Ausland besucht haben.

Inhalt und Struktur der Kurse müssen mit den relevanten gesetzlichen Grundlagen kompatibel sein und ergeben sich insbesondere aus der spezifischen, von der EKAS genehmigten Branchenlösung zur Umsetzung der EKAS-Richtlinie 6508.

## **72 Herausgabepflicht**

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

## **73 Befolgung von Anweisungen**

73.1 Der Arbeitnehmende 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 allen Personen, 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 bei Arbeitsverhinderung unverzüglich den Arbeitgeber oder dessen Stellvertretung;
- e) schenkt er der Ausbildung der ihm anvertrauten Lernenden besondere Aufmerksamkeit.

## **74 Haftpflicht**

- 74.1 Der Arbeitnehmende haftet für den absichtlich oder fahrlässig verursachten Schaden. Dies nach Massgabe der von ihm zu fordernden Sorgfalt.
- 74.2 Die Schadenersatzforderung ist innerhalb eines Jahres nach Kenntnisnahme geltend zu machen, ansonsten verwirkt sie.

## **75 Sprachregelung**

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

## **76 Vertragsauflage und Aushändigung**

- 76.1 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.

## **Die Vertragsparteien**

Uzwil, Zürich, Olten, 14. Mai 2013

### **Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz – Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen**

Der Präsident Ein Mitglied der Geschäftsleitung

Walter Bisig Dominik Frei

### **Für die Gewerkschaft Unia**

Der Co-Präsident Ein Mitglied der Geschäftsleitung Der Verhandlungsleiter

Renzo Ambrosetti Aldo Ferrari Franz Cahannes

### **Für die Gewerkschaft Syna**

Der Präsident Der Branchenleiter

Kurt Regotz Ernst Zülle

## Anhänge

- 1 Mindestbestimmungen für Verleihpersonal aus Arbeitsvermittlungs- und Personalverleihfirmen
- 2 Zusatzreglement Lernende
- 3 Statuten des Vereins, Paritätische Landeskommission – PLK im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe
- 4 Reglement Berufs- und Vollzugskostenbeiträge
- 5 Spida Familienausgleichskasse (Spida FAK)
- 6 Zusatzvereinbarung
- 7 Anschlussvertrag zum GAV
- 8 Kautionsregelung

## **Anhang 1**

### **Mindestbestimmungen für Verleihpersonal aus Arbeitsvermittlungs- und Personalverleihfirmen**

#### **1 Grundsatz**

- 1.1 Gestützt auf Art. 4.5 GAV und dem Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe erstellen hiermit die Vertragsparteien zu Handen der angeschlossenen Arbeitgeber folgende Auflagen zur Berechnung des Mindeststundenlohnes.

#### **2 Berechnung der Mindeststundensätze**

- 2.1 Um die in Art. 4.5 GAV aufgelisteten Mindeststandards zu erfüllen, sind auf den aktuellen Mindestlöhnen gem. Art. 24 GAV und Anhang 6 „Zusatzvereinbarung“ zum GAV und abgestützt auf die in Art. 31 GAV festgelegte Arbeitszeit folgende Prozentsätze aufzurechnen:

##### **Art. 37 Feriendauer**

24 Tage 10,17%

25 Tage 10,64%

30 Tage 13,04%

##### **Art. 41 Feiertagsregelung**

pro Feiertag 0,39%

##### **Art. 43 Absenzenregelung**

pro Absenztage 0,39%

##### **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. 36.3 GAV (Unterbruch für Mitternachtsverpflegung), Art. 47 GAV (Verhinderung durch Krankheit, Prämienzahlung, Versicherungspflicht), Art. 49 GAV (Verhinderung durch Militär-, Zivildienst und Zivilschutz) zu respektieren sind.

#### **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

### Zusatzreglement Lernende

Grundsätzlich werden die Lehrverhältnisse gemäss Berufsbildungsgesetz durch den Lehrvertrag geordnet. Die im GAV festgelegten Bestimmungen sowie die beschriebenen Rechte und Pflichten gelten auch für die Lernenden der GAV-unterstellten Betriebe. Diese Bestimmungen gelten auch für Arbeitnehmende, die eine Zusatzlehre absolvieren.

Die definierten Mindestlöhne gelten über die gesamte Laufdauer des aktuell geltenden GAV.

Für die GAV-Unterstellung der Lernenden sind Vollzugskostenbeiträge zu entrichten. Die Verwendung dieser Beiträge richtet sich nach den Bestimmungen des GAV. Die Höhe der Vollzugskostenbeiträge für Lernende belaufen sich auf CHF 5.00 pro Monat. Betreffend Beitragspflicht gelten die Bestimmungen des GAV Art. 20.5 und 20.6.

### Mindestlohn Lernende im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe:

#### Lehren mit Abschluss Eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ)

- |             |     |                    |
|-------------|-----|--------------------|
| 1. Lehrjahr | CHF | 800.00 pro Monat   |
| 2. Lehrjahr | CHF | 1'000.00 pro Monat |
| 3. Lehrjahr | CHF | 1'200.00 pro Monat |

#### 2-jährige Grundbildung mit Eidg. Berufsattest (EBA)

- |             |     |                  |
|-------------|-----|------------------|
| 1. Lehrjahr | CHF | 700.00 pro Monat |
| 2. Lehrjahr | CHF | 900.00 pro Monat |

### Die Vertragsparteien

Uzwil, Zürich, Olten, 14. Mai 2013

### Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz – Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen

Der Präsident

Ein Mitglied der Geschäftsleitung

Walter Bisig

Dominik Frei

### Für die Gewerkschaft Unia

Der Co-Präsident      Ein Mitglied der Geschäftsleitung

Der Verhandlungsleiter

Renzo Ambrosetti

Aldo Ferrari

Franz Cahannes

### Für die Gewerkschaft Syna

Der Präsident

Der Branchenleiter

Kurt Regotz

Ernst Zülle

## **Anhang 3**

### **Statuten des Vereins Paritätische Landeskommission – PLK im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe**

#### **1 Name und Sitz**

1.1 Statuten des Vereins Paritätische Landeskommission (PLK) im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe gestützt auf Art. 9 GAV.

1.2 Die Vereinsadresse lautet:  
Paritätische Landeskommission  
im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe  
Postfach 3321  
8021 Zürich  
E-Mail: info@plk-gebaeudehuelle.ch

#### **2 Zweck / Kompetenzen**

2.1 Gemäss den einschlägigen Bestimmungen des GAV bezweckt der Verein die Zusammenarbeit der GAV-Vertragsparteien, der unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden und den Vollzug des GAV im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe.

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 Gebäudehüllengewerbe, nachstehend „PLK“ genannt, steht ausdrücklich das Recht zu, sämtliche Massnahmen im Sinne einer konsequenten Durchführung und Umsetzung der GAV- und AVE-Bestimmungen anzuwenden.

#### **3 Mitglieder**

3.1 Mitglieder des Vereins Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe (PLK) sind die Vertragsparteien des GAV und somit die den Vertragsparteien angeschlossenen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden.

3.2 Die Mitglieder delegieren je 4 Arbeitgebervertreter (Gebäudehülle Schweiz) und 4 Arbeitnehmervvertreter (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. Sie bestimmt ein paritätisches Co-Präsidium.

- 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 vertragschliessenden Partei sofort verfügt werden, unter gleichzeitiger Einberufung einer PLK-Sitzung.
- 3.9 Die PLK ist beschlussfähig, wenn mindestens je zwei 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 ein 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.

#### **4 Organe**

- 4.1 Die Organe des Vereines Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe (PLK) sind:
- a) die PLK-Versammlung;
  - b) die 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 Arbeitnehmervertretenden einem solchen zustimmen. Der Vorsitzende hat bei Stimmgleichheit keine Stichentscheidbefugnis.

#### **5 PLK-Versammlung**

- 5.1 Oberstes Organ des Vereins Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe (PLK) ist die PLK-Versammlung.
- 5.2 Die Delegierten werden von den Organen der Vertragsparteien bestimmt und setzen sich wie folgt zusammen:
- 4 Delegierte der Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz
  - 3 Delegierte der Gewerkschaft Unia
  - 1 Delegierter 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 der Revisionsstelle;
  - d) Kenntnisnahme des Revisionsberichtes über die Vereinsrechnung;
  - e) Genehmigung der Vereinsrechnung;
  - f) Entlastung der Kassenstelle;
  - g) Vollzug der entsprechenden vertraglichen und gesetzlichen Vorgaben und Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) und der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE).

Mit der Durchführung der Beschlüsse wird ein von der PLK zu bestimmendes Sekretariat beauftragt.

- 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 Arbeitnehmenden anwesend sind. Sie entscheiden mit einfachem Mehr. Nicht anwesende Delegierte können ihr Stimmrecht einem anderen gewählten Vertreter abtreten.
- 5.6 Die PLK-Versammlung wählt aus ihrer Mitte das paritätische Co-Präsidium.
- 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.

## **6 Finanzen**

- 6.1 Der Verein „Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe“ (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 Betreuung) ergeben sich aus dem GAV bzw. AVE.
- 6.2 Die Aufgaben bzw. Finanzierung von Aktivitäten gemäss Art. 20.1 GAV sind im Anhang 4 GAV festgehalten.

- 6.3 Das Sekretariat des Vereins der Paritätischen Landeskommission für das Schweizerische Gebäudehüllengewerbe (PLK) ist gestützt auf Art. 9 und Art. 20 GAV mit der Führung der Kasse der PLK betraut. Die Adresse lautet:

Inkassostelle PLK im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe

Postfach 3276

8021 Zürich

E-Mail: inkasso@plk-gebaeudehuelle.ch

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

## **7 Revisionsstelle**

- 7.1 Die Revisionsstelle ist mit der Überprüfung der Jahresrechnung des Vereins Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe (PLK) beauftragt.

- 7.2 Als Revisionsstelle amtiert eine von den Vertragsparteien des GAV unabhängige Treuhandstelle.

- 7.3 Die Revisionsstelle verfasst zu Händen der PLK-Versammlung einen Bericht über die Rechnungsrevision.

## **8 Haftung**

- 8.1 Der Verein Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe (PLK) haftet ausschliesslich mit dem Vereinsvermögen.

- 8.2 Jedwelche andere Haftung der Vertreter bzw. der Träger des Vereins ist ausdrücklich ausgeschlossen.

## **9 Auflösung**

- 9.1 Eine Auflösung des Vereins Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe (PLK) kann nur von der PLK-Versammlung beschlossen werden. Dazu bedarf es auch dem Einverständnis der zuständigen Organe der Vertragsparteien des GAV.

- 9.2 Allfällige Aktiven werden den Vertragsparteien je zur Hälfte überwiesen.

## **10 Inkrafttreten**

- 10.1 Diese Statuten treten per 1. Januar 2014 in Kraft.

## Die Vertragsparteien

Uzwil, Zürich, Olten, 14. Mai 2013

### **Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz – Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen**

Der Präsident

Ein Mitglied der Geschäftsleitung

Walter Bisig

Dominik Frei

### **Für die Gewerkschaft Unia**

Der Co-Präsident

Ein Mitglied der Geschäftsleitung

Der Verhandlungsleiter

Renzo Ambrosetti

Aldo Ferrari

Franz Cahannes

### **Für die Gewerkschaft Syna**

Der Präsident

Der Branchenleiter

Kurt Regotz

Ernst Zülle

## **Anhang 4**

### **Reglement Berufs- und Vollzugskostenbeiträge**

#### **1 Grundsatz**

- 1.1 Die Höhe der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge ist in Art. 20 GAV geregelt.  
Die Abrechnung richtet sich nach den Weisungen der PLK.

#### **2 Beiträge der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden**

- 2.1 Der Beitragsabzug für unterstellte Arbeitnehmende erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden 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 der Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz sind, jedoch unter die Allgemeinverbindlichkeitserklärung fallen, entrichten ihrerseits einen Berufsbeitrag. Dieser berechnet sich aus der Anzahl der unterstellten Arbeitnehmenden, multipliziert mit dem Berufs- und Vollzugskostenbeitrag gemäss Art. 20 GAV.

#### **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.

#### **4 Beitragsquittungen**

- 4.1 Der Arbeitgeber händigt den vertragsunterstellten Arbeitnehmenden am Ende des Jahres oder bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Quittung aus über die vom Arbeitnehmenden geleisteten Beiträge während des Kalenderjahres.
- 4.2 Quittungsformulare können bei der PLK-Geschäftsstelle bezogen werden. Es werden auch Computerquittungen akzeptiert, die vom Arbeitnehmenden unterzeichnet sind.

#### **5 Beitragsrückerstattung**

- 5.1 Arbeitnehmende, 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.

#### **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 Gebäudehülle Schweiz, 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.

## **7 Durchführungsorgane**

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

## **8 Durchsetzungsbemühungen**

- 8.1 Die PLK-Geschäftsstelle bemüht sich als Bezügerin 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.

## **9 Gültigkeit**

- 9.1 Dieser Anhang ist integrierender Bestandteil des GAV.

## Die Vertragsparteien

Uzwil, Zürich, Olten, 14. Mai 2013

### **Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz – Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen**

Der Präsident

Ein Mitglied der Geschäftsleitung

Walter Bisig

Dominik Frei

### **Für die Gewerkschaft Unia**

Der Co-Präsident

Ein Mitglied der Geschäftsleitung

Der Verhandlungsleiter

Renzo Ambrosetti

Aldo Ferrari

Franz Cahannes

### **Für die Gewerkschaft Syna**

Der Präsident

Der Branchenleiter

Kurt Regotz

Ernst Zülle

## **Anhang 5**

### **Spida Familienausgleichskasse (Spida FAK)**

#### **1 Grundsatz**

- 1.1 Um einen bestmöglichen Ausgleich der Arbeitgeberleistungen zu ermöglichen, besteht in der Rechtsform eines Genossenschaftsverbandes die „Spida Familienausgleichskasse, Zürich“ (Spida FAK).

#### **2 Leistungskatalog**

- 2.1 Es werden folgende Leistungen ausgeglichen:

- a) Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss den kantonalen Vorschriften;
- 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 / Durchdiener / Zivilschutz / Zivildienst);
- b) Normaldienst 80%\* (WK / Zivilschutz / Zivildienst / J+S etc.);
- c) Erwerbsausfallentschädigung bei Gradänderung (Beförderungsdienst) 80%\*;
- d) Erwerbsausfallentschädigung für Durchdiener\* (300 – 420 Tage).

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

\* Die aktuellen Leistungsansätze werden im Anhang 6 „Zusatzvereinbarung“ geregelt.

- 2.2 Die vom Arbeitgeber beanspruchten Ausgleichs-Leistungen aus diesem Leistungskatalog können mit den der Spida FAK geschuldeten Beiträgen 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.

#### **3 Verhältnis zum Gesamtarbeitsvertrag (GAV)**

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

#### **4 Abrechnungspflicht**

- 4.1 Firmen von Gebäudehülle Schweiz 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.

#### **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.

## **6 Kontrollen der Leistungen des Arbeitgebers**

- 6.1 Die zuständige PLK bzw. PK kann die Erfüllung der dem Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmenden obliegenden Leistungen kontrollieren.
- 6.2 Wird von der Ausgleichskasse bzw. Spida FAK oder von der PLK bzw. PK festgestellt, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden Leistungen nicht ausrichtet oder Überschüsse aus dem Ausgleich nicht abliefern, 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

### Zusatzvereinbarung

#### 1 Lohnanpassung (gemäss Art. 27 GAV)

- 1.1 Die Effektivlöhne der unterstellten Arbeitnehmenden werden während der Geltungsdauer dieses GAV (2014 – 2018) jährlich per 1.1. generell um CHF 40.00 pro Monat bzw. CHF 0.22 pro Stunde und Arbeitnehmenden erhöht. Die automatische Real-Lohnerhöhung wird bis zu einem maximalen Lohn ausgerichtet, der 25% über dem höchsten Mindestlohn aller Kategorien (Berufsarbeitende > 60 Mt.) liegt. Diese Realloohnerhöhungen entfalten für die Mindestlohntabelle keine Wirkung.
- 1.2 Weiter wird die Jahresteuierung (Indexstand Oktober) bis zum Wert von 1,5% automatisch ausgeglichen. Die Teuerung wird jeweils auf den vorangehenden Lohn aufgerechnet. Fällt die Jahresteuierung höher als 1.5% aus, wird über die Höhe des Ausgleichs verhandelt. Bei einer negativen Jahresteuierung wird in der Folge zur Bemessung des Teuerungswertes von dem in der Vergangenheit bestimmten Indexwert ausgegangen. Die Mindestlöhne werden um die Teuerung bis zum Wert von 1,5% automatisch angepasst. Betreffend der Anpassung der Teuerung gelten die gleichen Vorgaben wie für die Löhne, die über 25% über dem höchst definierten Mindestlohn liegen.
- 1.3 Der Landesindex der Konsumentenpreise ist bis zu 99.4 Punkten ausgeglichen (Basis Dezember 2010 = 100 Punkte).

#### 2 Mindestlöhne (gemäss Art. 24 und Art 27 GAV)

2.1 Die Mindest-Monatslöhne betragen neu ab **1.1.2014**:

Berufserfahrg. i.d. Branche	Berufsarbeitende	Angelernte	Hilfskräfte
< = 12 Mt.	CHF 4'438.00	CHF 4'100.00	CHF 3'900.00
> 12 Mt.	CHF 4'616.00	CHF 4'244.00	CHF 4'017.00
> 24 Mt.	CHF 4'801.00	CHF 4'393.00	CHF 4'138.00
> 36 Mt.	CHF 4'993.00	CHF 4'547.00	CHF 4'262.00
> 48 Mt.	CHF 5'193.00	CHF 4'706.00	CHF 4'390.00
> 60 Mt.	CHF 5'401.00	CHF 4'871.00	CHF 4'522.00

Die Mindest-Stundenlöhne betragen neu ab **1.1.2014**:

Berufserfahrg. i.d. Branche	Berufsarbeitende	Angelernte	Hilfskräfte
< = 12 Mt.	CHF 24.35	CHF 22.55	CHF 21.45
> 12 Mt.	CHF 25.35	CHF 23.30	CHF 22.05
> 24 Mt.	CHF 26.40	CHF 24.15	CHF 22.75
> 36 Mt.	CHF 27.45	CHF 25.00	CHF 23.40
> 48 Mt.	CHF 28.55	CHF 25.85	CHF 24.10
> 60 Mt.	CHF 29.70	CHF 26.75	CHF 24.85

### **3 Teuerungsausgleich während der Vertragsdauer (gemäss Art. 27 GAV)**

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

### **4 Zulagen bei auswärtiger Arbeit (gemäss Art. 29 GAV)**

- 4.1 Die Mittagzulage beträgt, sofern in den Ergänzungsbestimmungen nichts anderes geregelt ist: CHF 17.00 pro Tag.

### **5 Benützung des privaten Fahrzeuges (gemäss Art. 30 GAV)**

- 5.1 Unter Beachtung von Art. 30 GAV beträgt die Entschädigung des privaten Autos CHF -.60/km.

### **6 Familienzulagen / Lohnersatzleistungen Spida FAK**

- 6.1 Die Spida FAK richtet folgende Leistungen aus  
**(Stand 01.01.2014):**

- a) Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss den kantonalen Vorschriften;
- b) Geburtszulagen in Kantonen mit entsprechender Regelung;
- c) Erwerbsausfallentschädigungen EO.

#### **Grundausbildung als Rekrut:**

Dienstleistende ohne Kinder

(RS/Rekrutierung/Zivilschutz/Zivildienst) CHF 62.00/Tag

Dienstleistende mit Kindern

(RS/Rekrutierung/Zivilschutz/Zivildienst)

min. CHF 98.00/Tag – max. CHF 245.00/Tag

#### **Andere obligatorische Dienste:**

Dienstleistende ohne Kinder

(WK/Zivilschutz/Zivildienst/J+S/Jungschützenleiterkurs)

min. CHF 62.00/Tag – max. CHF 196.00/Tag

Dienstleistende mit Kindern

(WK/Zivilschutz/Zivildienst/J+S/Jungschützenleiterkurs)

min. CHF 98.00/Tag – max. CHF 245.00/Tag

#### **Gradänderungsdienst:**

Dienstleistende ohne Kinder

min. CHF 111.00/Tag – max. CHF 196.00/Tag

Dienstleistende mit Kindern

min. CHF 160.00/Tag – max. CHF 245.00/Tag

**Erwerbsausfallentschädigung für Durchdiener  
(300 – 420 Tage):**

Als Rekrut ohne Kinder CHF 62.00/Tag

Als Rekrut mit Kindern min. CHF 98.00/Tag – max. CHF 245.00/Tag

Als Soldat ohne Kinder min. CHF 62.00/Tag – max. CHF 196.00/Tag

Als Soldat mit Kindern min. CHF 98.00/Tag – max. CHF 245.00/Tag

Als Kaderanwärter ohne Kinder min. CHF 91.00/Tag – max. CHF 196.00/Tag

Als Kaderanwärter mit Kindern min. CHF 135.00/Tag – max. CHF 245.00/Tag

**Die Vertragsparteien**

Uzwil, Zürich, Olten, 14. Mai 2013

**Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz – Verband Schweizer Gebäudehüllen-  
Unternehmungen**

Der Präsident

Ein Mitglied der Geschäftsleitung

Walter Bisig

Dominik Frei

**Für die Gewerkschaft Unia**

Der Co-Präsident

Ein Mitglied der Geschäftsleitung

Der Verhandlungsleiter

Renzo Ambrosetti

Aldo Ferrari

Franz Cahannes

**Für die Gewerkschaft Syna**

Der Präsident

Der Branchenleiter

Kurt Regotz

Ernst Zülle

## **Anhang 7**

### **Anschlussvertrag zum GAV**

(Vertragsunterzeichnung für nicht dem Verband Gebäudehülle Schweiz 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 Anschlussklärung gilt insbesondere auch für alle gemäss Art. 9 und 10 GAV mitgeteilten Beschlüsse der Vertragsinstanzen und alle weiteren, auf den GAV Bezug nehmenden mitgeteilten Vereinbarungen der Vertragsparteien.

Die 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 vertragschliessenden Verbände erworben (Koalitionsfreiheit).

## Anhang 8

### Kautionsregelung

#### 1 Grundsatz

- 1.1 Zur Sicherung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Paritätischen Kommission für das Gebäudehüllengewerbe (PLK) hat jeder Arbeitgeber, der Arbeiten im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung für das Gebäudehüllengewerbe ausführt, vor der Arbeitsaufnahme zu Gunsten der PLK eine Kautions in der Höhe bis zu CHF 10'000.00 oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen.
- 1.2 Die Kautions kann in bar oder durch eine unwiderrufliche Garantie einer der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) unterstellten Bank oder einer der FINMA unterstellten Versicherung erbracht werden. Mit der Bank oder der Versicherung ist die Bezugsberechtigung zu Gunsten der PLK zu regeln und deren Verwendungszweck zu bestimmen. Die in bar hinterlegte Kautions wird von der PLK auf einem Sperrkonto angelegt und zum Zinssatz für entsprechende Konten verzinst. Der Zins verbleibt auf dem Konto und wird erst bei Freigabe der Kautions und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt.

#### 2 Höhe der Kautions

- 2.1 Arbeitgeber sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als CHF 2'000.00 ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme ab CHF 2'000.00 bis CHF 20'000.00 pro Kalenderjahr beträgt die Kautions CHF 5'000.00. Überschreitet die Auftragssumme CHF 20'000.00 pro Kalenderjahr, so ist die volle Kautions in der Höhe von CHF 10'000.00 zu leisten. Der Betrieb hat der PLK den Werkvertrag vorzuweisen, sofern die Auftragssumme weniger als CHF 2'000.00 beträgt.

Auftragssumme ab	Auftragssumme bis	Kautionshöhe
	CHF 2'000.00	Keine Kautionspflicht
CHF 2'000.00	CHF 20'000.00	CHF 5'000.00
CHF 20'000.00		CHF 10'000.00

#### 3 Anrechenbarkeit

- 3.1 Auf dem Gebiet der Eidgenossenschaft muss eine Kautions nur einmal geleistet werden. Die Kautions ist an allfällige Kautionsforderungen aus anderen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen anzurechnen. Der Beweis über eine bereits geleistete Kautions liegt beim Arbeitgeber und hat schriftlich zu erfolgen.

#### 4 Verwendung der Kautions

- 4.1 Die Kautions wird in folgender Reihenfolge zur Tilgung von belegten Ansprüchen der PLK verwendet:
1. Zur Deckung von Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten;
  2. Zur Bezahlung des Vollzugskostenbeitrages gemäss Art. 20 GAV.

## **5 Inanspruchnahme der Kautions**

- 5.1 Stellt die PLK fest, dass der Arbeitgeber Vorschriften missachtet hat, für welche die Kautions als Sicherheit dient, eröffnet sie ihm die Höhe der an die PLK zu leistenden Zahlung mit entsprechender Begründung und einer Frist zur Stellungnahme innert 10 Tagen. Nach Ablauf dieser Frist eröffnet die PLK dem Arbeitgeber ihren begründeten Entscheid und stellt ihm Rechnung mit einer Zahlungsfrist von 15 Kalendertagen. Erfolgt die Zahlung nicht innert der Frist von 15 Kalendertagen, so kann die PLK die Kautions gemäss Artikel 5.2 in Anspruch nehmen.
- 5.2 Sind die Voraussetzungen gemäss Art. 5.1 erfüllt, so ist die PLK ohne Weiteres berechtigt, bei der zuständigen Stelle (Bank/Versicherung) die anteilmässige oder vollumfängliche Auszahlung der Kautions (je nach Höhe der Konventionalstrafe sowie der Kontroll- und Verfahrenskosten und/oder der Höhe des geschuldeten Vollzugskostenbeitrages) oder die entsprechende Verrechnung mit der Barkautions zu verlangen.
- 5.3 Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kautions durch die PLK informiert diese innert 10 Tagen den Arbeitgeber schriftlich über den Zeitpunkt und den Umfang der Inanspruchnahme. Gleichzeitig legt sie dem Arbeitgeber in einem schriftlichen Bericht dar, aus welchen Gründen die Inanspruchnahme erfolgt ist und wie dieselbe der Höhe nach zusammensetzt.
- 5.4 Im Falle der Inanspruchnahme hat die PLK den Arbeitgeber schriftlich darauf hinzuweisen, dass gegen die Inanspruchnahme der Kautions Klage beim zuständigen Gericht am Sitz der PLK eingereicht werden kann. Dabei kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

## **6 Aufstocken der Kautions nach erfolgtem Zugriff**

- 6.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, innerhalb von 30 Tagen oder vor Aufnahme einer neuen Arbeit im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung die Kautions wieder aufzustocken.

## **7 Freigabe der Kautions**

- 7.1 Arbeitgeber, welche eine Kautions gestellt haben, können in den folgenden Fällen bei der PLK schriftlich Antrag auf Freigabe dieser Kautions stellen:
- a) der im Geltungsbereich des allgemeinverbindlich erklärten GAV ansässige Arbeitgeber hat seine Tätigkeit im Gebäudehüllengewerbe definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt;
  - b) der im Geltungsbereich des allgemeinverbindlich erklärten GAV tätige Entsendebetriebs frühestens 6 Monate nach Vollendung des Werkvertrages. In den obengenannten Fällen müssen kumulativ folgende Voraussetzungen zwingend erfüllt sein:
    - 1) Die gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche wie Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten, Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeiträge sind ordnungsgemäss bezahlt.
    - 2) Die PLK hat keine Verletzung von GAV-Bestimmungen festgestellt und sämtliche Kontrollverfahren sind abgeschlossen.

## **8 Sanktionen bei Nichtleisten der Kautio**

- 8.1 Leistet ein Arbeitgeber trotz erfolgter Mahnung die Kautio nicht, so wird dieser Verstoss gemäss Art. 13.4 lit. 8 GAV mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautio und der Erhebung von Bearbeitungskosten geahndet. Die Bezahlung der Konventionalstrafe befreit den Arbeitgeber nicht von seiner Pflicht, eine Kautio zu stellen.

## **9 Kautionsbewirtschaftung**

- 9.1 Die PLK kann die Bewirtschaftung der Kautio teilweise oder vollumfänglich delegieren.

## **10 Gerichtsstand**

- 10.1 Im Streitfall sind die ordentlichen Gerichte am Sitz der PLK in Zürich zuständig. Es kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

## **Die Vertragsparteien**

Uzwil, Zürich, Olten, 14. Mai 2013

### **Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz – Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen**

Der Präsident

Ein Mitglied der Geschäftsleitung

Walter Bisig

Dominik Frei

### **Für die Gewerkschaft Unia**

Der Co-Präsident

Ein Mitglied der Geschäftsleitung

Der Verhandlungsleiter

Renzo Ambrosetti

Aldo Ferrari

Franz Cahannes

### **Für die Gewerkschaft Syna**

Der Präsident

Der Branchenleiter

Kurt Regotz

Ernst Zülle

## **Anhang 9**

### **Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe**

# **Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe**

vom 19. August 2014

---

*Der Schweizerische Bundesrat,*

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956<sup>1</sup> über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

*beschliesst:*

## **Art. 1**

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 14. Mai 2013 im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt.

## **Art. 2**

<sup>1</sup> Der GAV gilt für die ganze Schweiz, mit Ausnahme der Kantone Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Genf, Waadt und Wallis.

<sup>2</sup> Die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten unmittelbar für alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmenden in Betrieben des Gebäudehüllengewerbes. Dazu gehören Betriebe, die in den nicht statisch beanspruchten Bereichen Steildach, Flachdach/Unterterrainabdichtungen und Fassadenbekleidung tätig sind. Dazu gehören folgende Elemente im Hochbau wie:

- Integration der Dampfbremse/Wärmedämmung/Luftdichtigkeitsschicht
- Eindeckung, Abdichtung, Bekleidung mit verschiedenen Materialien
- Schutz- und Nutzsichten
- Montage von Elementen zur Nutzung von Solarenergie an der Gebäudehülle (Photovoltaik/Thermische Anlagen ohne Installation 220V)

Ausgeschlossen sind Fenster und Türen, Kompaktfassaden-Ausführungen mit Verputz und Abrieb, Holz-, Metallbausysteme sowie Holzfassaden.

<sup>1</sup> SR 221.215.311

<sup>3</sup> Der GAV gilt für alle Arbeitnehmenden, die in Betrieben des Gebäudehüllengewerbes arbeiten. Ergänzende Details zur Unterstellung der Lernenden sind im Anhang 2 geregelt.

Nicht unterstellte Arbeitnehmende sind:

- a) Geschäftsleiter sowie Mitarbeiter in leitender Funktion
- b) Poliere mit eidg. Diplom
- c) das kaufmännische und das Verkaufspersonal

<sup>4</sup> 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<sup>2</sup> sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung<sup>3</sup> 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 ist die paritätische Kommission 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**

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2014 ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach Artikel 27.1 i.V.m. Artikel 1.1 von Anhang 6 des Gesamtarbeitsvertrages anrechnen.

<sup>2</sup> SR 823.20

<sup>3</sup> EntsV, SR 823.201

**Art. 5**

<sup>1</sup> Die Bundesratsbeschlüsse vom 2. August 2010, vom 22. März 2011, vom 25. Oktober 2011, vom 6. Februar 2012, vom 26. Februar 2013 und vom 6. März 2014 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe werden aufgehoben.

<sup>2</sup> Dieser Beschluss tritt am 1. Oktober 2014 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2018.

19. August 2014

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Didier Burkhalter

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

## **Gesamtarbeitsvertrag im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe**

zwischen  
dem Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen (Gebäudehülle Schweiz)  
*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 Massnahmen;
  - e) der Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der ... Vollzugskostenbeiträge;
  - f) der Wahl der Inkassostelle für die ... Vollzugskostenbeiträge;
  - g) ...
  - h) dem Aussprechen und Inkasso von Konventionalstrafen sowie Kontroll- und Verfahrenskosten;
  - 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 357b OR ein Recht auf gemeinsame Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmenden 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 betrifft 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 Arbeitnehmenden 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. Die PLK ist im Auftrag der Vertragsparteien ermächtigt, die Kontroll- und Verfahrenskosten vor Gericht einzuverlangen.
- 13.4 Die Konventionalstrafe ist primär so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden.
- Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:
- 1) Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
  - 2) Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes;
  - 3) Einmalige oder mehrmalige Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen sowie deren Schwere;
  - 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.
  - 8) Wer die Kautions gemäss den Bestimmungen im Anhang 8 nicht oder nicht ordnungsgemäss leistet, wird mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautions belegt.
- 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 ... Sie können ausserdem mit den Kontroll- und Verfahrenskosten und einer Konventionalstrafe gemäss Artikel 13.4 GAV belangt werden.
- 14.3 Die ... Konventionalstrafe sowie die auferlegten Kontroll- und Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. Zahlstelle siehe Artikel 13.6 GAV.

**Art. 15** Verstösse der Arbeitnehmenden

- 15.1 Arbeitnehmende, 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 Kontroll- und 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 Arbeitnehmenden  
Alle unterstellten Arbeitnehmenden entrichten einen ... Vollzugskostenbeitrag von 25 Franken pro Monat.  
Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen (Beiträge Lernende siehe Anhang 2 GAV).
- b) Beiträge der Arbeitgeber  
Alle ... unterstellten Arbeitgeber entrichten für die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden ihrerseits einen ... Vollzugskostenbeitrag von 25 Franken pro Monat.  
Dieser Beitrag (unter Beachtung von Art. 20.2 GAV) sowie die von den Arbeitnehmenden 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 Arbeitgeber und Arbeitnehmende vereinbaren den Lohn individuell nach dem Leistungsprinzip. Generelle Lohnanpassungen unter Beachtung von Artikel 24 ... GAV sind vorbehalten. ...
- 21.2 Vorübergehende Lohnreduktion  
Ist ein Arbeitnehmender arbeitsfähig, aber aus eigenem, persönlichem, strafrechtlich relevantem Verschulden (z.B. Führerausweisentzug) vorübergehend nicht mehr in der Lage, alle seine vertraglich vereinbarten Aufgaben zu erfüllen, so kann der Arbeitgeber für diese Zeit einen Lohnabzug um maximal 300 Franken pro Monat vornehmen, wenn dem Arbeitgeber durch diese verminderte Leistungsfähigkeit Umtriebe infolge Umorganisation im Betrieb entstehen. Der Lohnabzug kann erst nach Gesuch und Einverständnis durch die PLK vorgenommen werden.  
Nicht unter diese Bestimmung fallen alle Arten von verminderter Leistungsfähigkeit gemäss Artikel 46 bis 52 GAV.

**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 Arbeitnehmenden in Schweizer Franken innerhalb der Arbeitszeit und vor Monatsende auf ein Bank- oder Postcheckkonto überwiesen. Es erfolgen keine Barauszahlungen.

- 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 Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmenden nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers (Annahmeverzug).
- 22.7 ...

**Art. 23** Stunden- oder Monatslohn

- 23.1 Basierend auf der Jahresarbeitszeitregelung gemäss Artikel 31 GAV werden die Mitarbeitenden im Grundsatz im Monatslohn angestellt und entlohnt. Dabei hat der Arbeitnehmende grundsätzlich Anspruch auf 12 gleich hohe Auszahlungen basierend auf Artikel 31.2 GAV.  
Von dieser Regelung ausgenommen sind Kurz- sowie saisonale Einsätze.
- 23.2 Der dem Monatslohn entsprechende Stundenlohn ergibt sich wie folgt:  
Summe von 12 Monatslöhnen eines Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmende, die medizinisch nachgewiesen aufgrund körperlicher oder geistiger Gebrechen dauernd nicht voll leistungsfähig sind, gelten die Mindestlöhne nur als Richtwerte. Bei Unterschreitung des Mindestlohnes ist die Lohnvereinbarung unter Hinweis auf die Behinderung schriftlich festzuhalten. Vorübergehende Situationen oder mangelnde bzw. ungenügende Berufspraxis erfüllen den Tatbestand der Nichtvollleistungsfähigkeit nicht.  
Zeitlich befristet zugelassen sind Wiedereingliederungsmassnahmen infolge sozial erwiesener und amtlich bestätigter Erfordernisse.  
Bei Uneinigkeiten entscheidet die PLK.
- 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) Berufsarbeitende

Als Berufsarbeitende gelten sämtliche Arbeitnehmende, welche im Berufsfeld Polybauer ihre Lehre erfolgreich abgeschlossen haben und ... unterstellt sind. Weiter gehören Arbeitnehmende unter diese Kategorie, welche als Berufsarbeitende aus baugewerblichen Berufen stammen, sofern diese berufsbezeichnend eingesetzt werden. Als gleichwertig gelten Spengler und Zimmerleute.

b) Angelernter

Als Angelernter gelten sämtliche Arbeitnehmende, 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 berufsbezeichnend eingesetzt werden.

c) Hilfskräfte

Unter diese Kategorie gehören all jene Arbeitnehmenden, welche in einem ... unterstellten Betrieb tätig sind und nicht der Kategorie Berufsarbeitende und Angelernte zugeordnet werden können.

Die geltenden Mindestlöhne sind im ... Anhang 6 ... geregelt.

**Art. 25** Lohnzuschläge bei Überstunden

25.1 Überstunden werden nur soweit entschädigt, als sie vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertretenden 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 in der Regel durch Freizeit gleicher Dauer innerhalb von 5 Monaten vom 31.12. an gerechnet zu kompensieren. Ist die Kompensation in der vorgegebenen Frist nicht möglich, ist ein begründeter Antrag um Verlängerung der Frist bei der PLK einzureichen. Eine Abgeltung in Geld ist in diesem Fall nicht zulässig. Die Ausnahme ist in Artikel 34 GAV geregelt.

**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 GAV nicht zu, sind für Abend-, Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit Zuschläge gemäss untenstehender Tabelle auszurichten.

Werden an Samstagen, am Abend, gemäss untenstehender 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 auszus zahlen.

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 %
Samstagsarbei	06.00–12.00	25 %
	12.00–20.00	50 %
Abendarbeit	20.00–23.00	50 %
Nachtarbeit	23.00–6.00	50 %

**Art. 27** Lohnanpassung

27.1 Die Effektivlöhne der unterstellten Arbeitnehmenden werden ... jährlich per 1.1. generell um 40 Franken pro Monat bzw. 22 Rappen pro Stunde und Arbeitnehmende erhöht. Die automatische Real-Lohnerhöhung wird bis zu einem maximalen Lohn ausgerichtet, der 25 % über dem höchsten Mindestlohn aller Kategorien (Berufsarbeitende > 60 Mt.) liegt. ...

**Art. 28** 13. Monatslohn

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

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

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

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 Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmende 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 Arbeitnehmende vereinbaren, ob der Arbeitnehmende für Geschäftsfahrten sein Privatfahrzeug benützt. Sie können auch vereinbaren, dass dieser im privaten Auto so viele andere Arbeitnehmende mitführt, wie gemäss Fahrzeugausweis erlaubt ist. In diesem Fall hat der Arbeitnehmende Anspruch auf eine entsprechend höhere Entschädigung.
- 30.2 Bei Benützung eines dem Arbeitnehmenden 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 327b Abs. 1 und 2 OR.
- 30.4 Der Arbeitnehmende 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 Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmende 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 Arbeitnehmende 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** Freiwillige Mehrarbeit

- 34.1 Beabsichtigen die Arbeitnehmenden, freiwillig und auf eigenen Wunsch Mehrarbeit zu leisten, haben sie sich zum Voraus mit dem Arbeitgeber über Zeitpunkt und Umfang dieser Mehrarbeit zu einigen. Diese Vereinbarung ist zwingend schriftlich abzuschliessen. Diese separat vereinbarte Mehrarbeit ist nicht der Jahresarbeitszeit anzurechnen und wird zusätzlich zum ordentlichen Lohn ohne Zuschläge vergütet, dies auch dann, wenn die entsprechende Mehrarbeit an Samstagen geleistet wird. Die entsprechend vereinbarte Mehrarbeit ist in der Lohnabrechnung separat auszuweisen.

Die zulässige Grenze der Höchstarbeitszeit nach Arbeitsgesetz darf nicht überschritten werden.

Die Regelung zur freiwilligen Mehrarbeit ist bewilligungspflichtig. Entsprechend ist ein begründeter Antrag mittels vorgegebenen Formulars der PLK zu stellen.

**Art. 35** Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit

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

**Art. 36** Unterbruch der täglichen Arbeit

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

**Art. 37** Feriendauer

- 37.1 Die Dauer der Ferien beträgt pro Kalenderjahr

Tage/Jahr	Anzahl Arbeitstage		
Kategorie	2014	2015	2016
Arbeitnehmende bis und mit vollendetem 20. Altersjahr	25	25	25
Arbeitnehmende bis und mit vollendetem 50. Altersjahr	24	24	25
Arbeitnehmende bis und mit vollendetem 60. Altersjahr	25	25	25
Arbeitnehmende 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. 38** Ferienkürzung

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

**Art. 39** Ferienzeitpunkt und zusammenhängender Bezug

- 39.2 Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmende vereinbaren den Zeitpunkt der Ferien. Der Arbeitnehmende hat auf die Betriebsverhältnisse Rücksicht zu nehmen und der Arbeitgeber auf die familiären Verhältnisse des Arbeitnehmenden.
- 39.3 Werden Betriebsferien durchgeführt, so ist ein Teil des Ferienanspruchs während dieser Zeit einzuziehen.
- 39.4 Krankheits- und Unfalltage während der Ferien gelten nicht als bezogene Ferientage, sofern dem Arbeitgeber ein Arztzeugnis vorliegt. Krankheitsmeldung mit Arztzeugnis sind dem Arbeitgeber umgehend einzureichen.
- 39.5 ... Es gilt ... zu beachten, dass bei einem Auslandsaufenthalt das Arztzeugnis durch ein Spital auszustellen ist. Der Arbeitgeber informiert die Arbeitnehmenden über die entsprechenden Regelungen der Krankentaggeldversicherung.

**Art. 40** Ferienlohn

- 40.3 Wird das Arbeitsverhältnis nach dem Eintrittsjahr aufgelöst und hat der Arbeitnehmende die Ferien auf sein Verlangen für das laufende Jahr bereits bezogen, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die zuviel bezogenen Ferien vom letzten Lohn Guthaben des Arbeitnehmenden abzuziehen.  
Ein Restferienguthaben muss wenn immer möglich während der Kündigungsfrist abgebaut werden.

**Art. 41** Feiertagsregelung

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

**Art. 42** Feiertagsentschädigung

- 42.1 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Arbeitsstunden zum normalen Lohn gemäss Artikel 31.2 GAV.
- 42.2 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden vergütet und sind nicht als Ferientage anzurechnen.
- 42.3 Feiertage, die auf einen Sonntag oder einen arbeitsfreien Samstag fallen, können nicht nachbezogen werden. Dasselbe gilt für die Feiertage während Krankheit, Unfall, Militär- und Zivildienst sowie unbezahltem Urlaub.

**Art. 43** Absenzenregelung

43.1 Absenzenregelung

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

- a) 2 Tage bei Verheiratung;
- b) 3 Tage 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 Arbeitnehmenden 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. 44** Weiterbildung

44.1 Die ... unterstellten Arbeitnehmenden können grundsätzlich bis zu drei bezahlte Arbeitstage pro Jahr für Weiterbildungszwecke einsetzen. ...

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

**Art. 46** Lohn bei Verhinderung der Arbeitsleistung

46.2 Bei Verhinderung wegen Krankheit oder Unfall hat der Arbeitnehmende 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. 47** Verhinderung durch Krankheit, Prämienzahlung, Versicherungspflicht

47.1 Bei Absenzen der Mitarbeitenden infolge Krankheit bleibt der erste Tag der jeweiligen Absenz als Karenztag unbezahlt. Bei Vorlegen eines Arztzeugnisses ab dem 3. Tag der Absenz rückwirkend ist dieser Karenztag zahlungspflichtig. Ab zweitem Tag der Absenz besteht die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss nachfolgender Regelung.

- 47.2 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmenden schriftlich über die Versicherungsbedingungen.
- 47.3 Die Versicherungsbedingungen haben vorzusehen, dass:
- a) der Lohnausfall zufolge Erkrankung ab zweitem Tag zu 80 Prozent entschädigt wird. Dem Arbeitgeber ist es jedoch ohne Einschränkung der Zahlungspflicht für 80 % des Lohnes überlassen, die Versicherung mit einer Wartezeit von höchstens 30 Tagen abzuschliessen. Nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmenden kann der Arbeitgeber die Wartezeit auf maximal 90 Tage erhöhen;
  - b) das Krankengeld während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen ausgerichtet wird. Eine eventuelle Wartezeit 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 Arbeitnehmende, 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) ...
- 47.4 Als Grundlage für die Festlegung der Prämien gilt der AHV-pflichtige Lohn.
- 47.5 Es sind 80 % des AHV-pflichtigen Lohnes versichert. Für die restlichen 20 % kann der Arbeitnehmende eine persönliche Krankentaggeld-Zusatzversicherung abschliessen.
- 47.6 Die Prämien der Kollektivtaggeld-Versicherung (oft auch Krankengeld-Versicherung genannt) werden vom Arbeitgeber und Arbeitnehmenden je zur Hälfte getragen.
- 47.7 Schliesst der Arbeitgeber eine Kollektivtaggeldversicherung mit einem Leistungsaufschub ab, hat er dem Arbeitnehmenden den während der Aufschubzeit wegen Krankheit ausfallenden Lohn zu 80 Prozent selbst zu entrichten. ...

**Art. 49** Verhinderung durch Militär-, Zivildienst und Zivilschutz

- 49.1 Leistet der Arbeitnehmende obligatorischen Schweizerischen Militärdienst oder Zivildienst, hat er für diese Zeit Anspruch auf folgende Entschädigungen in Prozenten des effektiven Lohnausfalles:

49.2

	Personen ohne Kinder	Personen mit Kindern
a) für die Rekrutierungstage	50 %	80 %
b) in der Grundbildung 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	80%	80 %
e) Während anderer Militärdienstleistungen bis zu 4 Wochen innert eines Kalenderjahres;	80 %	80 %

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

**Art. 52** Schwangerschaftsabsenzen, Mutterschaftsurlaub

- 52.1 Im Falle einer Schwangerschaft hat die Arbeitnehmerin den Vorgesetzten frühzeitig zu informieren, um die entsprechenden arbeitsgesetzlichen Schutzbestimmungen einzuhalten und die Beschäftigung nach der Niederkunft zu regeln.
- 52.2 Bei ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaftskomplikationen erfolgt die Lohnfortzahlung wie bei Krankheit. Es gelten die entsprechenden Versicherungsbestimmungen der kollektiven Krankentaggeldversicherung.
- 52.3 Der Mutterschaftsurlaub beträgt bei Arbeitnehmerinnen, die während den 9 Monaten unmittelbar vor der Niederkunft AHV-rechtlich obligatorisch versichert waren und während dieser Zeit mindestens 5 Monate eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben sowie zum Zeitpunkt der Niederkunft Arbeitnehmerinnen sind, 16 Wochen, während dem 80 % des bisherigen Lohnes bezahlt werden. Der Mutterschaftsurlaub ist 2 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin anzutreten. 14 Wochen des Mutterschaftsurlaubes sind nach der Niederkunft zu beziehen. Damit sind alle Lohnfortzahlungsverpflichtungen des Arbeitgebers abgegolten. Allfällige Versicherungsleistungen bzw. der Lohnersatz bei Mutterschaft gemäss Erwerbersatzgesetz (EOG) sind anzurechnen, d.h. fallen an den Arbeitgeber.
- 52.4 Erbringt die Krankentaggeldversicherung vor der Niederkunft keine Leistungen, erfolgt die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers gemäss Artikel 324a OR. Erbringt die Erwerbersatzordnung (EO) nach Niederkunft keine Leistungen, erfolgt die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers während höchstens 8 Wochen.

**Art. 54** Kündigungsforn

- 54.1 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. ...
- 54.2 Die schriftliche Kündigung kann auch persönlich übergeben werden. Der Empfang der Kündigung ist zu quittieren.

**Art. 55** Kündigung während der Probezeit

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

**Art. 56** Kündigung nach der Probezeit

- 56.1 Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem sechsten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.
- 56.2 Wird nach der Ausbildung das Anstellungsverhältnis ohne Unterbruch im gleichen Betrieb fortgesetzt, so wird für die Berechnung der Kündigungsfrist die Ausbildungszeit miteinbezogen.

**Art. 58** Kündigungsverbot für den Arbeitgeber

- 58.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
  - a) ...
  - b) ... Ab zehntem Dienstjahr gilt das Kündigungsverbot während der Arbeitnehmende Taggeldleistungen der obligatorischen Kranken- und Unfallversicherung (720 Tage) erhält, sofern der Arbeitnehmende wegen Krankheit oder Unfall zu mindestens 100 % arbeitsunfähig ist;
  - c) ...
  - d) ...

**Art. 64** Pflichten und Rechte des Arbeitgebers

- 64.1 Der Arbeitgeber ist dafür besorgt, dass unter den Mitarbeitenden ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Toleranz gepflegt wird, welches Benachteiligungen und Diskriminierungen wegen des Geschlechts, des Alters, der Herkunft, der Rasse, der sexuellen Orientierung, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigung ausschliesst sowie Belästigungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen verhindert. Die Betriebe schaffen eine offene und angstfreie Kommunikationskultur, um Mobbing vorzubeugen.
- 64.2 Der Arbeitgeber erteilt klare Aufträge. Dabei berücksichtigt er Alter, Erfahrung, Ausbildung und Stellung des Arbeitnehmenden im Betrieb.

**Art. 65** Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

- 65.1 Der Arbeitgeber trifft alle notwendigen Massnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmenden.
- 65.2 Der Arbeitgeber gestaltet den Arbeitsablauf zweckmässig, um Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung des Arbeitnehmenden zu verhindern. Der Arbeitgeber informiert den Arbeitnehmenden über die betriebliche wie bauplatzbedingte Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.
- 65.3 Arbeitgeber und Arbeitnehmende 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 Arbeitnehmender Buchstabe. a) und b) nicht, dürfen ihm keine Arbeiten übertragen werden. Er ist ohne Lohnanspruch von der Arbeitsstelle wegzuweisen.

- 65.4 Es besteht eine paritätisch zusammengesetzte Trägerschaft der Branchenlösung. Sie empfiehlt bzw. ordnet geeignete Massnahmen an, welche die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz fördern.

Die Trägerschaft gewährleistet insbesondere die permanente Umsetzung und laufende Weiterentwicklung der von der EKAS genehmigten «Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für das schweizerische Gebäudehüllengewerbe» zur Erfüllung der EKAS-Richtlinie 6508 (genehmigt am 1. November 1998).

Die Branchenlösung ist für alle unterstellten Betriebe obligatorisch.

Mit Hilfe des Handbuchs zur Branchenlösung und der darin enthaltenen Gefahrenlisten, Checklisten und Massnahmen hat jeder Arbeitgeber die speziell im Gebäudehüllengewerbe bestehenden Gefahren systematisch zu erfassen.

Die Arbeitnehmenden eines Betriebes oder ihre Vertretung müssen rechtzeitig über Fragen der Umsetzung der Branchenlösung orientiert und angehört werden, insbesondere soweit betriebsindividuelle Massnahmen erforderlich sind.

Die vom Arbeitgeber beauftragten Arbeitnehmenden haben die Ausbildung zur «Kontaktperson für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» (KOPAS) zu absolvieren und die diesbezüglichen Pflichten im Betrieb gewissenhaft zu erfüllen.

Die vom Arbeitgeber ernannten und ausgebildeten KOPAS nehmen eine Führungs- und Kontrollfunktion im Betrieb wahr. Sie haben gegenüber allen Mitarbeitenden ein verbindliches und direktes Weisungsrecht in allen Belangen des Vollzugs der Branchenlösung und der Überwachung der einschlägigen Vorschriften über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz.

Die KOPAS sind die engsten Berater des Arbeitgebers in allen Bereichen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes und haben diesem gegenüber ein Antragsrecht auf Vollzug von Massnahmen.

Ausgenommen von der Branchenlösung sind jene Betriebe, welche ihre Unterstellung unter eine andere von der EKAS genehmigten überbetrieblichen Lösung nachweisen können oder eine Einzelbetriebslösung vorweisen, die alle Auflagen der EKAS-Richtlinie 6508 erfüllt.

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

**Art. 66** Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen

66.1 Der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmenden rechtzeitig aus:

- a) das geeignete und sich in gutem Zustand befindende Werkzeug;
- b) das erforderliche Material;
- c) die notwendigen Unterlagen.

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

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

**Art. 68** Schwarzarbeit

- 68.1 a) Schwarzarbeit ist verboten ... .  
b) Als Schwarzarbeit gilt 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 verwarnet 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. 69** Pflichten des Arbeitnehmers

- 69.1 Der Arbeitnehmende führt die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig aus. Er wahrt in guten Treuen die berechtigten Interessen seines Arbeitgebers.

**Art. 70** Sorge zu Material und Werkzeug

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

**Art. 71** Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

- 71.1 Der Arbeitnehmende unterstützt den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.  
71.2 Die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen wendet er richtig an.  
71.3 Der Arbeitnehmende hat die Weisungen ... des Arbeitgebers über die Unfallverhütung strikte zu befolgen. ...  
71.4 ...

**Art. 72** Herausgabepflicht

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

**Art. 73** Befolgung von Anweisungen

- 73.1 Der Arbeitnehmende 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 allen Personen, 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 bei Arbeitsverhinderung unverzüglich den Arbeitgeber oder dessen Stellvertretung;
- e) schenkt er der Ausbildung der ihm anvertrauten Lernenden besondere Aufmerksamkeit.

### **Zusatzreglement Lernende**

... Die im GAV festgelegten Bestimmungen sowie die beschriebenen Rechte und Pflichten gelten auch für die Lernenden der ... unterstellten Betriebe. Diese Bestimmungen gelten auch für Arbeitnehmende, die eine Zusatzlehre absolvieren.

...

Für die ... Lernenden sind Vollzugskostenbeiträge zu entrichten. Die Verwendung dieser Beiträge richtet sich nach den Bestimmungen des GAV. Die Höhe der Vollzugskostenbeiträge für Lernende belaufen sich auf 5 Franken. pro Monat. Betreffend Beitragspflicht gelten die Bestimmungen des GAV Artikel 20.5 und 20.6.

### **Mindestlohn Lernende im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe:**

#### **Lehren mit Abschluss Eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ)**

1. Lehrjahr:	800 Fr. pro Monat
2. Lehrjahr:	1 000 Fr. pro Monat
3. Lehrjahr:	1 200 Fr. pro Monat

#### **2-jährige Grundbildung mit Eidg. Berufsattest (EBA)**

1. Lehrjahr:	700 Fr. pro Monat
2. Lehrjahr:	900 Fr. pro Monat

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

- 1.1 Die Effektivlöhne der unterstellten Arbeitnehmenden werden ... jährlich per 1.1. generell um 40 Franken pro Monat bzw. 22 Rappen pro Stunde und Arbeitnehmenden erhöht. Die automatische Real-Lohnerhöhung wird bis zu einem maximalen Lohn ausgerichtet, der 25 % über dem höchsten Mindestlohn aller Kategorien (Berufsarbeitende > 60 Mt.) liegt. ...

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

- 2.1 Die Mindest-Monatslöhne betragen ...:

Berufserfähr. i.d. Branche	Berufsarbeitende	Angelernter	Hilfskräfte
<= 12 Mt.	Fr. 4438.–	Fr. 4100.–	Fr. 3900.–
> 12 Mt.	Fr. 4616.–	Fr. 4244.–	Fr. 4017.–
> 24 Mt.	Fr. 4801.–	Fr. 4393.–	Fr. 4138.–
> 36 Mt.	Fr. 4993.–	Fr. 4547.–	Fr. 4262.–
> 48 Mt.	Fr. 5193.–	Fr. 4706.–	Fr. 4390.–
> 60 Mt.	Fr. 5401.–	Fr. 4871.–	Fr. 4522.–

Die Mindest-Stundenlöhne betragen ...:

Berufserfähr. i.d. Branche	Berufsarbeitende	Angelernter	Hilfskräfte
<= 12 Mt.	Fr. 24.35	Fr. 22.55	Fr. 21.45
> 12 Mt.	Fr. 25.35	Fr. 23.30	Fr. 22.05
> 24 Mt.	Fr. 26.40	Fr. 24.15	Fr. 22.75
> 36 Mt.	Fr. 27.45	Fr. 25.–	Fr. 23.40
> 48 Mt.	Fr. 28.55	Fr. 25.85	Fr. 24.10
> 60 Mt.	Fr. 29.70	Fr. 26.75	Fr. 24.85

**Art. 4** Zulagen bei auswärtiger Arbeit (gemäss Art. 29 GAV)

- 4.1 Die Mittagzulage beträgt ... 17 Franken pro Tag.

**Art. 5** Benützung des privaten Fahrzeuges (gemäss Art. 30 GAV)

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

## Kautionsregelung

### Art. 1 Grundsatz

- 1.1 Zur Sicherung der ... Vollzugskostenbeiträge sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Paritätischen Kommission für das Gebäudehüllengewerbe (PLK) hat jeder Arbeitgeber, der Arbeiten im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung für das Gebäudehüllengewerbe ausführt, vor der Arbeitsaufnahme zu Gunsten der PLK eine Kautions in der Höhe bis zu 10°000 Franken oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen.
- 1.2 Die Kautions kann in bar oder durch eine unwiderrufliche Garantie einer der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) unterstellten Bank oder einer der FINMA unterstellten Versicherung erbracht werden. Mit der Bank oder der Versicherung ist die Bezugsberechtigung zu Gunsten der PLK zu regeln und deren Verwendungszweck zu bestimmen. Die in bar hinterlegte Kautions wird von der PLK auf einem Sperrkonto angelegt und zum Zinssatz für entsprechende Konten verzinst. Der Zins verbleibt auf dem Konto und wird erst bei Freigabe der Kautions und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt.

### Art. 2 Höhe der Kautions

- 2.1 Arbeitgeber sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als 2000 Franken ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme ab 2000 Franken bis 20°000 Franken pro Kalenderjahr beträgt die Kautions 5000 Franken. Überschreitet die Auftragssumme 20°000 Franken pro Kalenderjahr, so ist die volle Kautions in der Höhe von 10°000 Franken zu leisten. Der Betrieb hat der PLK den Werkvertrag vorzuweisen, sofern die Auftragssumme weniger als 2000 Franken beträgt.

Auftragswert ab	Auftragswert bis	Kautionshöhe
	Fr. 2 000.–	keine Kautionspflicht
Fr. 2 000.–	Fr. 20 000.–	Fr. 5 000.–
Fr. 20 000.–		Fr. 10 000.–

### Art. 3 Anrechenbarkeit

- 3.1 Auf dem Gebiet der Eidgenossenschaft muss eine Kautions nur einmal geleistet werden. Die Kautions ist an allfällige Kautionsforderungen aus anderen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen anzurechnen. Der Beweis über eine bereits geleistete Kautions liegt beim Arbeitgeber und hat schriftlich zu erfolgen.

**Art. 4** Verwendung der Kautio

- 4.1 Die Kautio wird in folgender Reihenfolge zur Tilgung von belegten Ansprüchen der PLK verwendet:
1. Zur Deckung von Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten;
  2. Zur Bezahlung des Vollzugskostenbeitrages gemäss Artikel 20 GAV.

**Art. 5** Inanspruchnahme der Kautio

- 5.1 Stellt die PLK fest, dass der Arbeitgeber Vorschriften missachtet hat, für welche die Kautio als Sicherheit dient, eröffnet sie ihm die Höhe der an die PLK zu leistenden Zahlung mit entsprechender Begründung und einer Frist zur Stellungnahme innert 10 Tagen. Nach Ablauf dieser Frist eröffnet die PLK dem Arbeitgeber ihren begründeten Entscheid und stellt ihm Rechnung mit einer Zahlungsfrist von 15 Kalendertagen. Erfolgt die Zahlung nicht innert der Frist von 15 Kalendertagen, so kann die PLK die Kautio gemäss Artikel 5.2 in Anspruch nehmen.
- 5.2 Sind die Voraussetzungen gemäss Artikel 5.1 erfüllt, so ist die PLK ohne Weiteres berechtigt, bei der zuständigen Stelle (Bank/Versicherung) die anteilmässige oder vollumfängliche Auszahlung der Kautio (je nach Höhe der Konventionalstrafe sowie der Kontroll- und Verfahrenskosten und/oder der Höhe des geschuldeten Vollzugskostenbeitrages) oder die entsprechende Verrechnung mit der Barkautio zu verlangen.
- 5.3 Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kautio durch die PLK informiert diese innert 10 Tagen den Arbeitgeber schriftlich über den Zeitpunkt und den Umfang der Inanspruchnahme. Gleichzeitig legt sie dem Arbeitgeber in einem schriftlichen Bericht dar, aus welchen Gründen die Inanspruchnahme erfolgt ist und wie dieselbe der Höhe nach zusammensetzt.
- 5.4 Im Falle der Inanspruchnahme hat die PLK den Arbeitgeber schriftlich darauf hinzuweisen, dass gegen die Inanspruchnahme der Kautio Klage beim zuständigen Gericht am Sitz der PLK eingereicht werden kann. Dabei kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

**Art. 6** Aufstocken der Kautio nach erfolgtem Zugriff

- 6.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, innerhalb von 30 Tagen oder vor Aufnahme einer neuen Arbeit im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung die Kautio wieder aufzustocken.

**Art. 7** Freigabe der Kautio

- 7.1 Arbeitgeber, welche eine Kautio gestellt haben, können in den folgenden Fällen bei der PLK schriftlich Antrag auf Freigabe dieser Kautio stellen:

- a) der im Geltungsbereich des allgemeinverbindlich erklärten GAV ansässige Arbeitgeber hat seine Tätigkeit im Gebäudehüllengewerbe definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt;
- b) der im Geltungsbereich des allgemeinverbindlich erklärten GAV tätige EntsendebetrieB frühestens 6 Monate nach Vollendung des Werkvertrages. In den obengenannten Fällen müssen kumulativ folgende Voraussetzungen zwingend erfüllt sein:
  - 1) Die gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche wie Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten, Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeiträge sind ordnungsgemäss bezahlt.
  - 2) Die PLK hat keine Verletzung von GAV-Bestimmungen festgestellt und sämtliche Kontrollverfahren sind abgeschlossen.

**Art. 8** Sanktionen bei Nichtleisten der KautiOn

- 8.1 Leistet ein Arbeitgeber trotz erfolgter Mahnung die KautiOn nicht, so wird dieser Verstoss gemäss Artikel 13.4 Ziffer 8) GAV mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden KautiOn und der Erhebung von Bearbeitungskosten geahndet. Die Bezahlung der Konventionalstrafe befreit den Arbeitgeber nicht von seiner Pflicht, eine KautiOn zu stellen.

**Art. 9** Kautionsbewirtschaftung

- 9.1 Die PLK kann die Bewirtschaftung der KautiOn teilweise oder vollumfänglich delegieren.

**Art. 10** Gerichtsstand

- 10.1 Im Streitfall sind die ordentlichen Gerichte am Sitz der PLK in Zürich zuständig. Es kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

## Alphabetisches Sachregister

Zitierweise der Sachregisterhinweise:

- Ziffern stehen für Artikel
- A – steht für Anhang

13. Monatslohn	28	Geltungsbereich persönlich	5
<b>A</b>		Geltungsbereich räumlich	3
Abendarbeit	26	<b>H</b>	
Abgabe von Material, Werkzeugen und Unterlagen	66	Haftpflicht	74
Abrechnungspflicht Spida FAK	A5	Herausgabepflicht	72
Absenzenregelung	43	<b>I</b>	
Anschlussvertrag zum GAV	A7	<b>J</b>	
Anschlussverträge	18	Jahresarbeitszeit	31
Anweisungen	73	<b>K</b>	
Arbeitslosenversicherung	50	Kautions	A8
Arbeitsvermittlungsfirmen	A1	Kinderzulagen	45
Arbeitszeit	31	Koalitionsfreiheit	12
Arbeitszeugnis	67	Konventionalstrafen	13
Ausübung gesetzlicher Pflichten	51	KOPAS	65
Auswärtige Arbeit	29	Krankheit – Verhinderung	47
<b>B</b>		Kündigung nach der Probezeit	56
Befolgungen	73	Kündigung während der Probezeit	55
Beiträge Arbeitgeber	20	Kündigungsform	54
Beiträge Arbeitnehmende	20	Kündigungsschutz	57
Benützung eines privaten Fahrzeugs	30	Kündigungsverbot für den Arbeitgeber	58
Berufs- und Vollzugskostenbeitrag	20/A4	Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden	59
<b>C</b>		Kurzarbeit	50
<b>D</b>		<b>L</b>	
<b>E</b>		Lernende - Zusatzreglement	A2
EKAS	65	Leistungslohn	21
Entlassung – fristlose	60	Lohn bei Verhinderung der Arbeitsleistung	46
Entlassung – ungerechtfertigte	61	Lohnabrechnung	22
Entschädigungen	A6	Lohnanpassung	24/27/A6
Ergänzungsbestimmungen (Lokal / Reg. / Kant.)	7	Lohnersatzleistungen Spida FAK	A6
<b>F</b>		Lohnfortzahlung beim Tod des Arbeitnehmenden	53
Fahrzeug	30	Lohnzuschläge bei Überstunden	25
Familienausgleichskasse – Spida	A5	<b>M</b>	
Familienzulagen	45	Material	66/70
Feiertagsarbeiten	26	Mehrarbeit – freiwillig	34
Feiertagsentschädigung	42	Meinungsverschiedenheiten	16
Feiertagsregelung	41	Militärdienst – Verhinderung	49
Ferienbezug	39	Mindestlohn – Anspruch	24
Feriendauer	37	Mindestlöhne	26/A6
Ferienkürzung	38	Mindestlohnkategorien	24
Ferienlohn	40	Mindeststundensätze für Verleihpersonal aus Arbeitsvermittlungs- und Personalverleihfirmen	A1
Ferienzeitpunkt	39	Mischbetrieb – homogen	4
Friedenspflicht	8	Mischbetrieb – strukturiert	4
Fristlose Entlassung	60	Monatslohn	23
<b>G</b>		Mutterschaftsurlaub	52
Gesundheitsvorsorge Arbeitgeber	65	<b>N</b>	
Gesundheitsvorsorge Arbeitnehmende	71	Nachholzeit	26
Gehaltsabrechnung	22	Nacharbeit	26
Geltungsbereich betrieblich	4	Nachzahlungen	13

Nicht unterstellte Arbeitnehmende	5	Verfahrenskosten	13
Normalarbeitszeit	31	Verhinderung durch Erfüllung eines politischen Amtes	51
Normative Bestimmungen	II	Verhinderung durch Krankheit	47
<b>O</b>		Verhinderung durch Militär	49
<b>P</b>		Verhinderung durch Unfall	48
Paritätische Berufskommission	10	Verhinderung durch Zivildienst	49
Paritätische Landeskommission	9	Verhinderung durch Zivilschutz	49
Personalverleihfirmen	A1	Verleihpersonal – Mindestbestimmungen	A1
Pflichten des Arbeitgebers	64	Versicherungspflicht – Krankheit	47
Pflichten des Arbeitnehmenden	69	Verspätung	35
Politisches Amt	51	Verstösse der Arbeitgeber	14
Prämienzahlung – Krankheit	47	Verstösse der Arbeitnehmenden	15
Privates Fahrzeug	30	Vertragsänderungen	19
Probezeit – Kündigung	55/56	Vertragsauflage und Aushändigung	76
<b>Q</b>		Vertragsdauer	19
<b>R</b>		Vertragseinhaltung	13
Rechte des Arbeitgebers	64	Vertragschliessende Parteien	1
Reglement Berufs- und Vollzugskostenbeiträge	A4	Vertragsverletzung	13
<b>S</b>		Vertragsziel	2
Schiedsgericht	17	Vertragszweck	2
Schlechtwetterentschädigung	50	Vorholzeit	26/32
Schlichtungsverfahren	16	Vorruhestandsmodell (VRM)	62
Schuldrechtliche Bestimmungen	I	Vorzeitiges Verlassen der Arbeit	35
Schwangerschaftsabsenz	52	<b>W</b>	
Schwarzarbeit	68	Weiterbildung	44
Sonntagsarbeit	26	Werkzeug	66/70
Sorge zu Material und Werkzeug	70	<b>X</b>	
Sozialinstitutionen	11	<b>Y</b>	
Spida – Familienausgleichskasse	A5	<b>Z</b>	
Sprachregelung	75	Zivildienst – Verhinderung	49
Statuten des Vereins PLK	A3	Zivilschutz – Verhinderung	49
Stundenlohn	23	Zulagen bei auswärtiger Arbeit	29/A6
<b>T</b>		Zusammenarbeit	8
Teilzeitbeschäftigung	5	Zusatzvereinbarung	A6
Temporäre Anstellungen	4.5/A1		
<b>U</b>			
Überstunden	25/33		
Überstunden – Lohnzuschläge	25		
Unfall – Verhinderung	48		
Unfallverhütung Arbeitgeber	65		
Unfallverhütung Arbeitnehmende	71		
Ungerechtfertigte Entlassung	61		
Unterbruch der Arbeit	35		
Unterbruch der täglichen Arbeit	36		
Unterstellung GAV	4		
Unverzichtbarkeit	63		
<b>V</b>			