

Gesamtarbeitsvertrag im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe GAV 2014 – 2018

- Anmerkungen zu den wesentlichen Anpassungen des neuen Vertragswerks gegenüber dem GAV 2010

Artikelbezeichnung	Art.	Seite	GAV-Text	Anmerkungen
Umbenennung der Branche Dach- und Wandgewerbe in Gebäudehüllengewerbe			Gesamtarbeitsvertrag im Bereich des Schweizerischen Gebäudehüllengewerbes (GAV)	<p>Im Jahr 2010 hat sich der Branchenverband einen neuen Namen gegeben. Dies auf Zustimmung seiner Mitglieder, die mehr als 60% der dem GAV unterstellten Betriebe ausmachen.</p> <p>Nachdem sich der Begriff ‚Gebäudehülle‘ im Ausbaugewerbe etabliert hat und die Zuordnung der Leistungen der unserem GAV unterstellten Betriebe klarer bestimmt werden kann, wurde auch in weiterer logischer Konsequenz die Neubezeichnung des GAV im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe vorgenommen.</p> <p>Mit dieser Umbenennung des neuen GAV im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe ist nun in letzter Konsequenz die korrekte Branchenbezeichnung abgeschlossen.</p>
Betrieblicher Geltungsbe- reich	4	12	<p>Die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten unmittelbar für alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmenden in Betrieben des Gebäudehüllengewerbes. Dazu gehören Betriebe, die in den Bereichen Steildach, Flachdach / Unterterrainabdichtungen und Fassade tätig sind. Dazu gehören Elemente ab statischer Unterkonstruktion im Hochbau wie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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) <p>Ausgeschlossen sind Kompaktfassaden-Ausführungen mit Verputz und Abrieb.</p>	<p>Der betriebliche Geltungsbereich ist präzisiert worden. Ausserdem wurde er mit "Montage von Elementen zur Nutzung von Solarenergie an der Gebäudehülle" erweitert.</p> <p>Ein Grossteil der unterstellten Betriebe haben in den vergangenen Jahren einen Strukturwandel vollzogen, der den heutigen Marktanforderungen entspricht. Diese Anforderungen sind geprägt durch die zunehmenden energetischen Ansprüche an eine Gebäudehülle als Ganzes. Dieser Wandel hat zur Folge, dass der 2004 definierte Geltungsbereich heute und in Zukunft zu wenig präzise ist in Bezug auf die Kernkompetenz der Betriebe, die diesem GAV unterstellt sind. Die Präzisierung des neuen Geltungsbereichs deckt klarer die Tätigkeiten der an der Gebäudehülle tätigen Arbeitnehmenden und den Unternehmungen ab.</p> <p>Die diesbezügliche Geltungsbereich-Erweiterung wurde zusammen mit den GAV-Vertragsparteien, der Gebäudetechnik-Branche sowie der Elektro-, Telekommunikations- und Installationsbranche einvernehmlich besprochen und geregelt. Auch der Fachverband Swisssolar ist mit der Umschreibung der Geltungsbereiche in den jeweiligen GAVs einverstanden.</p>

Artikelbezeichnung	Art.	Seite	GAV-Text	Anmerkungen
Persönlicher Geltungsbe- reich	5.2	13	Der GAV gilt für alle Arbeitnehmenden unter Beachtung Art. 5.2 GAV die in Betrieben des Gebäu- dehüllengewerbes arbeiten. 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.	Neu unterstellt sind auch die Lernenden sowie die Fami- lienangehörigen des Arbeitgebers.
	5.3	13	Für Teilzeitbeschäftigte im überwiegend handwerklichen Bereich ist der GAV generell einzuhalten.	
Vertragsdauer und Ver- tragsänderungen	19	20	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 Kündi- gungsfrist 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.	Die Vertragsdauer ist auf mindestens fünf Jahre ausgelegt.
Berufs- und Vollzugskos- tenbeitrag	20.5	22	a) Beiträge der Arbeitnehmenden Alle unterstellten Arbeitnehmenden entrichten einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von CHF 25.- pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und ist bei der Lohnabrech- nung sichtbar aufzuführen (Beiträge Lernende siehe Anhang 2 GAV). b) Beiträge der Arbeitgeber Alle dem GAV unterstellten Arbeitgeber entrichten für die dem GAV unterstellten Arbeitnehme- den ihrerseits einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von CHF 25.- pro Monat. Dieser Beitrag (unter Beachtung von Art. 20.2 GAV) sowie die von den Arbeitnehmenden bezahl- ten Beiträge sind periodisch gemäss Rechnung der Geschäftsstelle der PLK zu überweisen.	Die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge für die Arbeitneh- menden und die Arbeitgeber wurden um 5 Franken auf 25 Franken erhöht. Die Lernenden (siehe Anhang 2) zahlen einen Beitrag von 5 Franken pro Monat. Die Erhöhung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge geht einher mit den laufend zunehmenden administrativen Auf- wendungen bei der Umsetzung des GAV's durch die in der PLK involvierten Parteien. Mit dieser Erhöhung kann auf längere Sicht eine vertretbare und auch geforderte Qualität bei der Umsetzung und beim Vollzug sicher gestellt werden.
Vorübergehende Lohnre- duktion	21.2	24	Ist ein Arbeitnehmender arbeitsfähig, aber aus eigenem, persönlichem, strafrechtlich relevantem Verschulden (z.B. Führerausweisentzug) vorübergehend nicht mehr in der Lage, alle seine ver- traglich vereinbarten Aufgaben zu erfüllen, so kann der Arbeitgeber für diese Zeit den entspre- chenden Lohn um maximal CHF 300.- pro Monat kürzen, wenn dem Arbeitgeber durch diese verminderte Leistungsfähigkeit Umtriebe infolge Umorganisation im Betrieb entstehen. Die Lohn- reduktion 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.	In diesem neuen Artikel ist definiert, aus welchen Gründe eine vorübergehende Lohnreduktion geltend gemacht werden kann. Diese Reduktion ist jedoch nur mit dem Einverständnis der PLK möglich. Grundsätzlich muss der Arbeitnehmende im Gebäudehül- lengewerbe einen hohen Mobilitätsgrad aufweisen, damit dieser durch den Arbeitgeber richtig und nutzbringend eingesetzt werden kann. Daher ist dieser Anspruch des Mobilitätsgrades mehrheitlich ein wichtiger Anstellungs- grund. Auf dieser Gegebenheit baut jeweils auch der entsprechend ausbe- zahlte Lohn auf. Ist der Arbeitnehmende auf Grund eines persönlichen, strafrechtlich relevantem Verschuldens tem- porär nicht in der Lage, den Anspruch der Mobilität zu erfüllen, so ist auch der Wert seiner Leistung tiefer einzu- stufen. Weiter entstehen dem entsprechenden Betrieb durch die damit verbundene Umorganisation weitere Kos- ten, die im persönlich und strafrechtlich verschuldeten

Artikelbezeichnung	Art.	Seite	GAV-Text	Anmerkungen
				Verhalten des Arbeitnehmenden begründet liegt. Um allfälligem Missbrauch dieses Artikels vorbeugen zu können, kann die Kürzung bis zur maximal vereinbarten Höhe von CHF 300.00 pro Monat erst nach Gesuch und Einverständnis durch die PLK vorgenommen werden.
Lohn- und Gehaltsabrechnung	22.2	24	Der Lohn wird dem Arbeitnehmenden in Schweizer Franken innerhalb der Arbeitszeit und vor Monatsende auf ein Bank- oder Postcheckkonto überwiesen. Es erfolgen keine Barauszahlungen.	Auszahlungen in Fremdwährungen sind nicht erlaubt. Weiter sollen keine Barauszahlungen vorgenommen werden.
Stunden- oder Monatslohn	23.1	24	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.	Grundsätzlich sind Vollzeitstellungen nur im Monatslohn zu vereinbaren. Durch diese Regelung ist für den Arbeitnehmenden ein monatlich fix vereinbarter Lohn sicher gestellt.
Mindestlöhne	24.2	25	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.	Die Mindestlöhne wurden im neuen GAV frisch geregelt. Die vereinbarten Mindestlöhne für die unterschiedlichen Qualifikationskategorien sind im Anhang 6 geregelt.
	24.3	19	Ausnahmen betreffend Mindestlöhne sind der PLK zu unterbreiten.	Das unterschreiten der vorgegebenen Mindestlöhne ist in begründeten Fällen möglich. Diesbezüglich ist zu Handen der PLK ein schriftliches Gesuch zu stellen.
	24.4	19	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.	Konkretisierung der Situation, unter welchen Gegebenheiten das Unterschreiten der Mindestlöhne möglich ist. Auch in diesen Fällen ist es ratsam, vorgängig ein schriftliches Gesuch zu Handen der PLK zu stellen.
Mindestlohnkategorien	24.6	25	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 Berufsarbeiter/in aus baugewerblichen Berufen, sofern diese berufsbezeichnend eingesetzt werden. Als gleichwertig gelten Spengler/in 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.	Um Missverständnissen bei der Anstellung von gelernten Spengler und Zimmerleuten vorzubeugen sind diese namentlich in der Kategorie Berufsarbeitende aufgeführt. Diese Regelung gilt auch bei Spengler und Zimmerleute mit Attest-Ausbildung in der Kategorie Angelernte.

Artikelbezeichnung	Art.	Seite	GAV-Text	Anmerkungen
			<p>c) Hilfskräfte</p> <p>Unter diese Kategorie gehören all jene Arbeitnehmende, welche in einem dem GAV unterstellten Betrieb tätig sind und nicht der Kategorie Berufsarbeitende und Angelernte zugeordnet werden können.</p> <p>Die geltenden Mindestlöhne sind im aktuell gültigen Anhang 6 „Zusatzvereinbarung“ geregelt.</p>	
Lohnzuschläge bei Überstunden	25	26	<p>Als normale Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Grenzen der Tagesarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz (06.00-20.00 Uhr) geleistet werden. Normale Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer innerhalb von 5 Monaten vom 31.12. an gerechnet, zu kompensieren.</p> <p>Ist eine Kompensation in der vorgegebenen Frist nicht möglich, ist ein begründeter Antrag um Verlängerung der Frist bei der PLK einzureichen.</p> <p>Eine Abgeltung in Geld ist in keinem Fall zulässig. Die Ausnahme ist in Art. 34 GAV geregelt.</p>	<p>In begründeten Fällen kann die Kompensationszeit der Überstunden aus dem Vorjahr neu in begründeten Fällen verlängert werden. Hierfür ist ein schriftliches Gesuch zur Fristverlängerung bei der PLK einzureichen.</p> <p>Die Abgeltung in Geld ist in Ausnahmefällen möglich. Hierfür wurde eine neue Regelung unter Artikel 34 GAV ausgehandelt.</p>
Lohnanpassung	27	26	<p>Die Effektivlöhne der dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden werden während der Geltungsdauer dieses GAV (2014 – 2018) jährlich per 01.01. generell um CHF 40.00 pro Monat bzw. CHF 0.22 pro Stunde und Arbeitnehmenden erhöht.</p> <p>Die automatische Real-Lohnerhöhung wird bis zu einem maximalen Lohn ausgerichtet, der 25% über dem höchst definierten Mindestlohn liegt. Diese Real-Lohnerhöhungen entfalten für die Mindestlohntabelle keine Wirkung.</p> <p>Weiter wird die Jahresteuern (Indexstand Oktober) bis zum Wert von 1,5% automatisch ausgeglichen. Die Teuerung wird jeweils auf dem voran gehenden 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.</p> <p>Die Mindestlöhne werden um die Teuerung bis zum Wert von 1,5% automatisch angepasst. Fällt die Teuerung höher aus, gelten bei den Mindestlöhnen die gleiche Regelung wie oben. Das gleiche gilt für die Löhne, die höher als 25% über dem höchst definierten Mindestlohn liegen.</p> <p>Nach Ablauf der Geltungsdauer des GAV verpflichten sich die Vertragsparteien das Lohnmodell zu beurteilen und neu darüber zu verhandeln.</p>	<p>Es wurde eine neue Systematik für die jährlichen Lohnanpassungen ausgehandelt. Es gilt ein automatischer und genereller Teuerungsausgleich bis zu einer jährlichen Teuerung von 1.5%. Die Teuerung wird zudem automatisch den Mindestlöhnen aufgerechnet. Zusätzlich erfolgt jährlich eine generelle Realloohnerhöhung von 40 Franken für alle Arbeitnehmenden.</p> <p>Die generelle Lohnerhöhung wird nicht auf den Mindestlohn aufgerechnet. Die CHF 40.00 generelle Lohnerhöhung bekommen jene, die nicht mehr als den höchsten Mindestlohn plus 25% erreicht haben.</p>
Überstunden	33	30	<p>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.</p>	<p>Im Artikel 33 wird das Gesetz nochmals niedergeschrieben. Dies der Vollständigkeit halber, da Überstunden ein grosses Thema in der Branche sind.</p>
Freiwillige Mehrarbeit	34	30	<p>Freiwillige Mehrarbeit</p> <p>Beabsichtigt der Arbeitnehmende, freiwillig und auf eigenen Wunsch Mehrarbeit zu leisten, hat er 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.</p> <p>Die Regelung zur freiwilligen Mehrarbeit ist bewilligungspflichtig. Entsprechend ist ein begründeter Antrag mittels vorgegebenem Formular der PLK zu stellen.</p>	<p>In diesem Artikel wurde eine flexiblere Kompensationsregelung von Überstunden oder Mehrarbeit festgelegt, die ausdrücklich auf Wunsch des Arbeitnehmenden erfolgen.</p> <p>Dies ist aber nur mit Bewilligung durch die PLK möglich und nur wenn diese schriftlich vereinbart worden sind. Dabei sind die Grenzen der Höchstarbeitszeit zu berücksichtigen.</p>

Artikelbezeichnung	Art.	Seite	GAV-Text	Anmerkungen																								
Feriendauer	37.1	31	<p>Die Dauer der Ferien beträgt pro Kalenderjahr</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="3">Anzahl Arbeitstage</th> </tr> <tr> <th>Kategorie</th> <th>2014</th> <th>2015</th> <th>ab 2016</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Arbeitnehmende bis und mit vollendetem 20. Altersjahr</td> <td>25</td> <td>25</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>Arbeitnehmende bis und mit vollendetem 50. Altersjahr</td> <td>24</td> <td>24</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>Arbeitnehmende bis und mit vollendetem 60. Altersjahr</td> <td>25</td> <td>25</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>Arbeitnehmende ab dem 61. Altersjahr</td> <td>30</td> <td>30</td> <td>30</td> </tr> </tbody> </table> <p>Bei altersbedingten Anpassungen des Ferienguthabens ist der Minder- oder Mehranspruch ab dem Folgemonat des zurückgelegten Altersjahr pro Rata zu berechnen.</p>		Anzahl Arbeitstage			Kategorie	2014	2015	ab 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	<p>Per 01.01.2014 haben die Arbeitnehmenden der Alterskategorie Arbeitnehmende bis und mit vollendetem 50. Altersjahr 24 Ferientage zu gute.</p> <p>Per 01.01.2016 erhöht sich das Ferienguthaben dieser Alterskategorie auf 25 Ferientage.</p>
	Anzahl Arbeitstage																											
Kategorie	2014	2015	ab 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																									
Absenzenregelung und – entschädigung	43	33	<p>Der Arbeitgeber leistet - sofern diese Absenzen nicht auf arbeitsfreie Tage fallen - bei folgenden Ereignissen bezahlten Urlaub:</p> <p>2 Tage bei Verheiratung</p> <p>3 Tage bei Geburt eines eigenen Kindes</p> <p>1 Tag bei Heirat eines eigenen Kindes, zur Teilnahme an der Trauung, sofern diese auf einen Arbeitstag fällt</p> <p>3 Tage beim Tod des Ehegatten, eines eigenen Kindes oder von Eltern</p> <p>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 1Tag.</p> <p>1 Tag bei Ausmusterung</p> <p>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).</p>	<p>Bei der Geburt eines eigenen Kindes hat der Arbeitnehmende neu Anrecht auf 3 bezahlte Urlaubstage.</p>																								
Kinder- und Familienzulagen	45	27	<p>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.</p>	<p>Ergänzung des Artikels mit der Anmerkung, dass eine Kinder- bzw. Familienzulage für jedes Kind geschuldet ist, welchem der Arbeitnehmende eine gesetzliche Unterhalts- oder Unterstützungspflicht zu erfüllen hat.</p>																								
Verhinderung durch Krankheit, Prämienzahlung, Versicherungspflicht	47.1	27	<p>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.</p>	<p>Dieser neu ausgehandelte Artikel betrifft vor allem jene krankheitsbedingten Absenzen die nicht länger als ein Tag dauern und bei längerer Krankheit durch kein ärztliches Zeugnis belegt werden können.</p>																								
Schwangerschaftsabsenzen, Mutterschaftsurlaub	52	38	<p>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.</p>	<p>Der Mutterschaftsurlaub ist neu im GAV integriert. Dieser wird auf 16 Wochen festgesetzt.</p>																								

Artikelbezeichnung	Art.	Seite	GAV-Text	Anmerkungen
			<p>Bei ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaftskomplikationen erfolgt die Lohnfortzahlung wie bei Krankheit. Es gelten die entsprechenden Versicherungsbestimmungen der kollektiven Krankentaggeldversicherung.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
Pflichten und Rechte des Arbeitgebers	64	36	<p>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.</p>	Neu ist der Antidiskriminierungsartikel im GAV verankert.
Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung durch den Arbeitgeber	65.4	36	<p>Es besteht eine paritätisch zusammengesetzte Trägerschaft der Branchenlösung. Sie empfiehlt bzw. ordnet geeignete Massnahmen an, welche die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz fördern.</p> <p>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).</p> <p>Die Branchenlösung ist für alle unterstellten Betriebe obligatorisch.</p> <p>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.</p> <p>Die Arbeitnehmenden oder ihre Vertreterinnen / Vertreter eines Betriebes müssen rechtzeitig orientiert und angehört werden über Fragen der Umsetzung der Branchenlösung, insbesondere soweit betriebsindividuelle Massnahmen erforderlich sind.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	Dieser Artikel wurde präzisiert und so umformuliert und ergänzt, dass dieser Allgemeinverbindlich erklärt werden kann.

Artikelbezeichnung	Art.	Seite	GAV-Text	Anmerkungen				
			<p>einschlägigen Vorschriften über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Betriebe die ihren Verpflichtungen nicht nachkommen, können durch die PLK mit einer Konventionalstrafe, Kontrollkosten und Verfahrenskosten belegt werden.</p>					
	71.4	37	<p>Jeder unterstellte Arbeitnehmende im Gebäudehüllengewerbe ist grundsätzlich verpflichtet, einen Grundkurs betreffend branchenspezifische 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.</p> <p>Alle übrigen Arbeitnehmenden wie Neueinsteiger aus anderen Branchen, Anzulernende, ungelernete Hilfskräfte, vermittelte Hilfskräfte von Temporärfirmen ohne Ausbildung als Polybauer wie auch entsandte Mitarbeiter von ausländischen Unternehmen besuchen einen Grundkurs. Der Arbeitgeber ist für den Besuch verantwortlich.</p> <p>Der Arbeitgeber 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.</p> <p>Jedem Absolventen dieser Grundausbildung 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.</p> <p>Für Inhalt und Umsetzung der Kurse ist die Trägerschaft der Branchenlösung verantwortlich. Diese definiert auch die Verantwortlichkeiten und Kompetenzen hinsichtlich Umsetzung der Kurse und legitimiert die entsprechende Zertifikatserstellung.</p>	<p>Die Bedeutung dieses Artikels ergibt sich für die Vertragspartner des Gebäudehüllengewerbes einerseits aus dem Berufsunfallrisiko, andererseits aus den spezifischen gesetzlichen Grundlagen.</p> <p>Art. 8 der VUV (Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten) schreibt vor, dass der Arbeitgeber Arbeiten mit besonderen Gefahren nur Arbeitnehmern übertragen darf, die dafür entsprechend ausgebildet sind.</p> <p>Mit diesem Artikel im GAV wollen die Vertragspartner sicherstellen, dass im Gebäudehüllengewerbe bezüglich der Grundausbildung in Sachen Arbeitssicherheit flächendeckend ein einheitlicher Stand der Prävention von schweren und schwersten Berufsunfällen erreicht wird. Die entsprechenden Vorgaben sollen für alle in der Branche beschäftigten Arbeitnehmenden gelten.</p>				
Anhang 2 Zusatzreglement Lernende	Anh. 2	55	<p>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.</p> <p>Die definierten Mindestlöhne gelten über die gesamte Laufdauer des aktuell geltenden GAV.</p> <p>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.</p> <p>Mindestlohn Lernende im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe:</p> <p>Lehren mit Abschluss Eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ)</p> <table> <tr> <td>1. Lehrjahr</td> <td>CHF 800.00</td> </tr> <tr> <td>2. Lehrjahr</td> <td>CHF 1'000.00</td> </tr> </table>	1. Lehrjahr	CHF 800.00	2. Lehrjahr	CHF 1'000.00	<p>Die Lernenden sind neu dem GAV unterstellt. Im Anhang 2 sind die Mindestlöhne sowie die die Vollzugskostenbeiträge definiert.</p>
1. Lehrjahr	CHF 800.00							
2. Lehrjahr	CHF 1'000.00							

Artikelbezeichnung	Art.	Seite	GAV-Text	Anmerkungen																																												
			3. Lehrjahr CHF 1'200.00 2-jährige Grundbildung mit Eidg. Berufsattest (EBA) 1. Lehrjahr CHF 700.00 2. Lehrjahr CHF 900.00																																													
Anhang 6 Zusatzvereinbarung Mindestlöhne	Anh. 6	66	<p>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 höchst definierten Mindestlohn liegt. Diese Realloohnerhöhungen entfalten für die Mindestlohntabelle keine Wirkung.</p> <p>Weiter wird die Jahresteuering (Indexstand Oktober) bis zum Wert von 1,5% automatisch ausgeglichen. Die Teuerung wird jeweils auf dem voran gehenden Lohn aufgerechnet. Fällt die Jahresteuering höher als 1.5% aus, wird über die Höhe des Ausgleichs verhandelt. Bei einer negativen Jahresteuering wird in der Folge zur Bemessung des Teuerungswertes vom dem in der Vergangenheit bestimmten Indexwert ausgegangen.</p> <p>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.</p> <p>Der Landesindex der Konsumentenpreise ist bis zu 99.4 Punkten ausgeglichen (Basis Dezember 2010 = 100 Punkte).</p> <p>Die Mindest-Monatslöhne betragen neu ab 1.1.2014:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Berufserfahrg. i.d. Branche</th> <th>Berufsarbeitende</th> <th>Angelernte</th> <th>Hilfskräfte</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>< = 12 Mt.</td> <td>CHF 4'438.00</td> <td>CHF 4'100.00</td> <td>CHF 3'900.00</td> </tr> <tr> <td>> 12 Mt.</td> <td>CHF 4'616.00</td> <td>CHF 4'244.00</td> <td>CHF 4'017.00</td> </tr> <tr> <td>> 24 Mt.</td> <td>CHF 4'801.00</td> <td>CHF 4'393.00</td> <td>CHF 4'138.00</td> </tr> <tr> <td>> 36 Mt.</td> <td>CHF 4'993.00</td> <td>CHF 4'547.00</td> <td>CHF 4'262.00</td> </tr> <tr> <td>> 48 Mt.</td> <td>CHF 5'193.00</td> <td>CHF 4'706.00</td> <td>CHF 4'390.00</td> </tr> <tr> <td>> 60 Mt.</td> <td>CHF 5'401.00</td> <td>CHF 4'871.00</td> <td>CHF 4'522.00</td> </tr> </tbody> </table> <p>Die Mindest-Stundenlöhne betragen neu ab 1.1.2014:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Berufserfahrg. i.d. Branche</th> <th>Berufsarbeitende</th> <th>Angelernte</th> <th>Hilfskräfte</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>< = 12 Mt.</td> <td>CHF 24.35</td> <td>CHF 22.55</td> <td>CHF 21.45</td> </tr> <tr> <td>> 12 Mt.</td> <td>CHF 25.35</td> <td>CHF 23.30</td> <td>CHF 22.05</td> </tr> <tr> <td>> 24 Mt.</td> <td>CHF 26.40</td> <td>CHF 24.15</td> <td>CHF 22.75</td> </tr> </tbody> </table>	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	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	<p>In diesem Artikel sind neben dem automatischen und generellen Teuerungsausgleich und der generellen Lohnerhöhung die angepassten Mindestlöhne für 2014 festgehalten. Die Bezeichnung ‚Andere‘ wurde durch ‚Hilfskräfte‘ ersetzt. Es wird jährlich eine Zusatzvereinbarung mit den angepassten Löhnen festgelegt und allgemeinverbindlich erklärt.</p>
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																																													
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																																													

Artikelbezeichnung	Art.	Seite	GAV-Text	Anmerkungen												
			<table border="1"> <tr> <td>> 36 Mt.</td> <td>CHF 27.45</td> <td>CHF 25.00</td> <td>CHF 23.40</td> </tr> <tr> <td>> 48 Mt.</td> <td>CHF 28.55</td> <td>CHF 25.85</td> <td>CHF 24.12</td> </tr> <tr> <td>> 60 Mt.</td> <td>CHF 29.70</td> <td>CHF 26.75</td> <td>CHF 24.85</td> </tr> </table>	> 36 Mt.	CHF 27.45	CHF 25.00	CHF 23.40	> 48 Mt.	CHF 28.55	CHF 25.85	CHF 24.12	> 60 Mt.	CHF 29.70	CHF 26.75	CHF 24.85	
> 36 Mt.	CHF 27.45	CHF 25.00	CHF 23.40													
> 48 Mt.	CHF 28.55	CHF 25.85	CHF 24.12													
> 60 Mt.	CHF 29.70	CHF 26.75	CHF 24.85													
Anhang 9 Kautionsregelung	Anh. 8	70	<p>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 Kautionsregelung in der Höhe bis zu CHF 10'000.00 oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen.</p> <p>Die Kautionsregelung 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 Kautionsregelung 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 Kautionsregelung und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt.</p> <p>Höhe der Kautionsregelung</p> <p>Arbeitgeber sind von der Kautionsregelungspflicht 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 Kautionsregelung CHF 5'000.00. Überschreitet die Auftragssumme CHF 20'000.00 pro Kalenderjahr, so ist die volle Kautionsregelung 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.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Auftragssumme ab</th> <th>Auftragssumme bis</th> <th>Kautionshöhe</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>CHF 2'000.00</td> <td>Keine Kautionsregelungspflicht</td> </tr> <tr> <td>CHF 2'000.00</td> <td>CHF 20'000.00</td> <td>CHF 5'000.00</td> </tr> <tr> <td>CHF 20'000.00</td> <td></td> <td>CHF 10'000.00</td> </tr> </tbody> </table> <p>Anrechenbarkeit</p> <p>Auf dem Gebiet der Eidgenossenschaft muss eine Kautionsregelung nur einmal geleistet werden. Die Kautionsregelung ist an allfällige Kautionsregelungspflichten aus anderen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen anzurechnen. Der Beweis über eine bereits geleistete Kautionsregelung liegt beim Arbeitgeber und hat schriftlich zu erfolgen.</p> <p>Verwendung der Kautionsregelung</p> <p>Die Kautionsregelung wird in folgender Reihenfolge zur Tilgung von belegten Ansprüchen der PLK verwendet:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zur Deckung von Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten; 	Auftragssumme ab	Auftragssumme bis	Kautionshöhe		CHF 2'000.00	Keine Kautionsregelungspflicht	CHF 2'000.00	CHF 20'000.00	CHF 5'000.00	CHF 20'000.00		CHF 10'000.00	<p>Die Kautionsregelung wurde aktualisiert gemäss Seco-Vorgaben. Die Kautionsregelung für das Gebäudehüllengewerbe ist neu fester Bestandteil des GAV.</p> <p>Diese Regelung entspricht jener, wie sie auch für andere Branchen des Baunebengewerbes gilt.</p>
Auftragssumme ab	Auftragssumme bis	Kautionshöhe														
	CHF 2'000.00	Keine Kautionsregelungspflicht														
CHF 2'000.00	CHF 20'000.00	CHF 5'000.00														
CHF 20'000.00		CHF 10'000.00														

Artikelbezeichnung	Art.	Seite	GAV-Text	Anmerkungen
			<p>2. Zur Bezahlung des Vollzugskostenbeitrages gemäss Art. 20 GAV.</p> <p>Inanspruchnahme der Kautionsleistung</p> <p>Auf jegliche Form der Kautionsleistung muss die PLK innert 15 Kalendertagen nach schriftlicher Anzeige über die beabsichtigte Inanspruchnahme Zugriff haben, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind: Wenn dem Arbeitgeber der Entscheid der PLK betreffend Feststellungen von GAV-Verletzungen mit einer Rechtsmittelbelehrung eröffnet wurde und er</p> <ol style="list-style-type: none"> auf das Rechtsmittel (Rekurs) verzichtet und innerhalb der gesetzten Frist die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten nicht auf das Konto der PLK überwiesen hat, oder nach Beurteilung des Rechtsmittels (Rekurs) den Entscheid der PLK nicht akzeptiert bzw. innerhalb der von der PLK gesetzten Zahlungsfrist die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten nicht auf das Konto der PLK überwiesen hat, oder auf schriftliche Abmahnung hin den Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeitrag gestützt auf Art. 20 GAV nicht innerhalb der gesetzten Frist bezahlt hat. <p>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 Kautionsleistung (je nach Höhe der Konventionalstrafe sowie der Kontroll- und Verfahrenskosten und/oder der Höhe des geschuldeten Vollzugskostenbeitrages) oder die entsprechende Verrechnung mit der Barkautionsleistung zu verlangen.</p> <p>Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kautionsleistung 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.</p> <p>Im Falle der Inanspruchnahme hat die PLK den Arbeitgeber schriftlich darauf hinzuweisen, dass gegen die Inanspruchnahme der Kautionsleistung Klage beim zuständigen Gericht am Sitz der PLK eingereicht werden kann. Dabei kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.</p> <p>Aufstocken der Kautionsleistung nach erfolgtem Zugriff</p> <p>Der Arbeitgeber ist verpflichtet, innerhalb von 30 Tagen oder vor Aufnahme einer neuen Arbeit im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung die Kautionsleistung wieder aufzustocken.</p> <p>Freigabe der Kautionsleistung</p> <p>Arbeitgeber, welche eine Kautionsleistung gestellt haben, können in den folgenden Fällen bei der PLK schriftlich Antrag auf Freigabe dieser Kautionsleistung stellen:</p> <ol style="list-style-type: none"> der im Geltungsbereich des allgemeinverbindlich erklärten GAV ansässige Arbeitgeber hat seine Tätigkeit im Gebäudehüllengewerbe definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt; 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: <ol style="list-style-type: none"> Die gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche wie Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten, Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeiträge sind ordnungsgemäss bezahlt und Die PLK hat keine Verletzung von GAV-Bestimmungen festgestellt und sämtliche Kontrollver- 	

Artikelbezeichnung	Art.	Seite	GAV-Text	Anmerkungen
			<p>fahren sind abgeschlossen.</p> <p>Sanktionen bei Nichtleisten der Kautio</p> <p>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.</p> <p>Kautionsbewirtschaftung</p> <p>Die PLK kann die Bewirtschaftung der Kautio teilweise oder vollumfänglich delegieren.</p> <p>Gerichtsstand</p> <p>Im Streitfall sind die ordentlichen Gerichte am Sitz der PLK in Zürich zuständig. Es kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.</p>	