



**GAV**

**Gesamt-  
arbeitsvertrag  
für den  
schweizerischen  
Gerüstbau**

**2005 – 2008**

SGUV – SCHWEIZERISCHER  
GERÜSTBAU-UNTERNEHMER-VERBAND

Postfach 8134  
3001 Bern  
Telefon / Telefax 031 992 78 74

GEWERKSCHAFT UNIA

Strassburgstrasse 11  
8021 Zürich  
Telefon 01 295 15 15, Telefax 01 295 17 99

DIE GEWERKSCHAFT SYNA

Josefstrasse 59  
8005 Zürich  
Telefon 01 279 71 71, Telefax 01 279 71 72

SYNA, SYNDICAT INTERPROFESSIONNEL

Rue des Finettes 22, Cp 928  
1920 Martigny  
Téléphone 027 722 44 15, Téléfax 027 723 19 85

---



# **GESAMTARBEITSVERTRAG**

für den Gerüstbau  
2005 – 2008

abgeschlossen zwischen  
dem Schweizerischen  
Gerüstbau-Unternehmer-Verband  
einerseits

sowie der Gewerkschaft UNIA  
und der Gewerkschaft SYNA  
andererseits

# Inhalt

|  |    |
|--|----|
| <i>Präambel</i> . . . . .  | 3  |
| <i>1. Allgemeine Bestimmungen</i>  |    |
| Art. 1 Geltungsbereich, AVE . . . . .  | 3  |
| Art. 2 Paritätischer Fonds . . . . .   | 3  |
| Art. 3 Friedenspflicht . . . . .   | 4  |
| Art. 4 Anwendung des Vertrages und Meinungsverschiedenheiten . . . . .                               | 4  |
| Art. 5 Abgrenzung zu anderen GAV . . . . .   | 4  |
| <i>2. Materielle Bestimmungen</i>  |    |
| Art. 6 Probezeit . . . . .   | 4  |
| Art. 7 Kündigung des definitiven Arbeitsverhältnisses . . . . .                                      | 4  |
| Art. 8 Kündigungsschutz . . . . .  | 5  |
| Art. 9 Bestimmungen zur Arbeitszeit . . . . .  | 5  |
| Art. 10 Ferien . . . . .   | 6  |
| Art. 11 Feiertage . . . . .  | 7  |
| Art. 12 Kurzabsenzen . . . . .   | 7  |
| Art. 13 Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- und Zivildienst . . . . .                  | 8  |
| Art. 14 Lohn (Basislöhne, Lohnklassen, Lohnauszahlung, 13. Monatslohn,<br>Lohnanpassungen) . . . . . | 9  |
| Art. 15 Lohnzuschläge . . . . .  | 10 |
| Art. 16 Zulagen, Auslagenersatz, Entschädigungen . . . . .   | 11 |
| Art. 17 Schlechtwetterentschädigung . . . . .  | 11 |
| Art. 18 Krankentaggeld-Versicherung . . . . .  | 12 |
| Art. 19 Unfallversicherung . . . . .   | 13 |
| Art. 20 Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmers . . . . .  | 13 |
| Art. 21 Abgangsentschädigung . . . . .   | 13 |
| Art. 22 Berufliche Vorsorge . . . . .  | 13 |
| Art. 23 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz . . . . .  | 14 |
| Art. 24 Sorgfalts- und Treuepflicht . . . . .  | 14 |
| Art. 25 Vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers . . . . .  | 14 |
| Art. 26 Vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers . . . . .                                       | 15 |
| Art. 27 Vollzugsbestimmungen . . . . .   | 15 |
| Art. 28 Inkrafttreten und Vertragsdauer . . . . .  | 17 |
| <i>Anhang 1</i>  |    |
| Berechnung des prozentualen Ferienlohnes und des 13. Monatslohnes . . . . .                          | 18 |
| <i>Anhang 2</i>  |    |
| Merkblatt Krankentaggeld . . . . .   | 20 |
| <i>Anhang 3</i>  |    |
| Adressen Paritätische Berufskommission und Gewerkschaftssekretariate . . . . .                       | 23 |

# PRÄAMBEL

Die vertragsschliessenden Parteien werden inskünftig die Arbeitgeber und Arbeitnehmer des schweizerischen Gerüstbaugewerbes gemeinsam betreffenden Probleme und Aufgaben miteinander behandeln und versuchen, diese einer nach den Grundsätzen von Treu und Glauben angemessenen Lösung entgegenzuführen, indem sie von Fall zu Fall auf Antrag einer der Vertragsparteien zusammentreten.

## 1. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

### Art. 1 Geltungsbereich, AVE

*1 Räumlich/betrieblich:* Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag gilt für die im Gerüstbau tätigen Firmen oder Betriebsteile von Firmen in der ganzen Schweiz.

Der vorliegende GAV gilt auch für ausländische Gerüstbaufirmen, die in der Schweiz Arbeiten ausführen, sowie für Temporärfirmen und Subunternehmungen, die Arbeitnehmer in dieser Branche beschäftigen.

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag gilt für alle Arbeitnehmenden und Lehrlinge in den Betrieben nach Absatz 1.

3 Die Vertragsparteien setzen sich für die Allgemeinverbindlichkeit des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages ein.

### Art. 2 Paritätischer Fonds

*1* Alle an diesem GAV partizipierenden Arbeitnehmer haben in einen paritätisch verwalteten Fonds einen Beitrag zu entrichten. Dieser beträgt Fr. 25.– pro Monat und für Lehrlinge Fr. 10.– pro Monat. Er wird bei jeder Lohnzahlung vom Arbeitgeber in Abzug gebracht. Die beteiligten Arbeitgeber entrichten einen jährlichen Grundbeitrag von Fr. 300.–.

Die Fondsmittel werden insbesondere wie folgt verwendet:

- Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
- Anwerbung und Förderung des Berufsnachwuchses;
- Unterstützung von Massnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten;
- Förderung des PBK Qualitätslabels für Gerüstbauer
- Erfüllung weiterer Aufgaben vornehmlich sozialen Charakters.

*2* Die Einzelheiten, wie die Fragen des Vollzugs und die genauen Zweckbestimmungen, sind in Statuten und einem Reglement festgehalten.

*3* Das Büropersonal ist von der Beitragspflicht entbunden und kann keine Leistungen des paritätischen Fonds in Anspruch nehmen.

*4* Von den Regelungen in Art. 2 ausgenommen sind Betriebe in den Kantonen Genf, Waadt, Wallis und Neuenburg, welche vor dem 1. Januar 2000 den dort bestehenden kantonalen Fonds des Baugewerbes unterstellt waren.

### 2.1 Vollzugskostenbeitrag

Zur Deckung der Kosten im Vollzug dieses GAV und insbesondere für Erfüllung der Aufgaben im Zusammenhang mit der Personen- und Dienstleistungsfreizügigkeit haben alle diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmer (ohne Lehrlinge) einen monatlichen Betrag von Fr. 5.– zu entrichten. Die diesem Vertrag unterstellten Firmen oder Betriebsteile bezahlen pro unterstelltem Arbeitnehmer und Monat ebenfalls einen Betrag von Fr. 5.–. Das Inkasso erfolgt zusammen mit dem paritätischen Fonds.

### 2.2 Kautio

Zur Sicherstellung von Konventionalstrafen, Kontrollkosten und Bearbeitungskosten im Zusammenhang mit dem Vollzug dieses GAV wird von allen im Gerüstbau tätigen Firmen oder Betriebsteile von Firmen eine Kautio von Fr. 10'000.– erhoben.

Die Einzelheiten zu Art 2., Paritätischer Fonds, Art 2.1, Vollzugskostenbeitrag und Art 2.2, Kaution, – wie Fragen des Vollzuges und nähere Zweckbestimmung –, sind in Statuten und/oder einem Reglement festgelegt.

### **Art. 3 Friedenspflicht**

*I* Im Bestreben, den im Interesse der gesamten schweizerischen Wirtschaft liegenden Arbeitsfrieden zu erhalten, werden die Vertragsparteien dieses Gesamtarbeitsvertrages wichtige Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten nach Treu und Glauben gegenseitig abklären und im Sinne der Bestimmungen über den Vollzug dieses Gesamtarbeitsvertrages zu erledigen suchen.

*2* Für die ganze Dauer dieses Gesamtarbeitsvertrages verpflichten sich die Vertragsparteien dieses Vertrages für sich, ihre Sektionen und Mitglieder, den unbeschränkten Arbeitsfrieden im Sinne von Art. 357a Abs. 2 des Obligationenrechts (OR) zu wahren. Infolgedessen ist jede arbeitsstörende Beeinflussung wie Streik, Streikdrohung, Aufforderung zu Streiks und jeder passive Widerstand sowie jede Massregelung oder weitere Kampfmassnahmen wie Sperre oder Aussperrung untersagt.

### **Art. 4 Anwendung des Vertrages und Meinungsverschiedenheiten**

Für die Anwendung dieses Gesamtarbeitsvertrages sorgen die Vertragsparteien. Sie bestellen zu diesem Zweck eine Paritätische Berufskommission sowie ein Schiedsgericht. Die Einzelheiten werden in Art. 27 dieses Vertrages geregelt.

### **Art. 5 Abgrenzung zu anderen GAV**

Die vertragschliessenden Arbeitnehmerorganisationen verpflichten sich, dafür besorgt zu sein, dass dieser Gesamtarbeitsvertrag auch von den nichtorganisierten und auswärtigen, im Vertragsgebiet arbeitenden Unternehmungen unterzeichnet wird.

## **2. MATERIELLE BESTIMMUNGEN**

### **Art. 6 Probezeit**

*I* Für Arbeitnehmer, welche zum ersten Mal im Betrieb angestellt werden, gelten die ersten zwei Monate als Probezeit. Die Probezeit kann mittels schriftlicher Abrede um höchstens einen Monat verlängert werden.

*2* Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit (Art. 335b Abs. 3 OR).

*3* Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von fünf Arbeitstagen täglich aufgelöst werden.

### **Art. 7 Kündigung des definitiven Arbeitsverhältnisses**

*I* Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis gegenseitig unter Einhaltung der folgenden Fristen gekündigt werden:

- a) im ersten Dienstjahr, bzw. bei einem unbefristeten Saisonarbeitsverhältnis von insgesamt weniger als 12 Monaten Dauer, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat, auf Ende eines Monats;
- b) im zweiten bis und mit neuntem Dienstjahr, bzw. einem unbefristeten Saisonarbeitsverhältnis von insgesamt mehr als 12 Monaten Dauer, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten, auf Ende eines Monats;

- c) ab zehntem Dienstjahr unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten, auf Ende eines Monats.
- 2 Vorbehalten bleiben in allen Fällen Arbeitsverhältnisse, welche auf eine bestimmte Vertragszeit im Sinne von Art. 334 OR eingegangen wurden, sowie die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen nach Art. 337 bis 337 b OR.
- 3 Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt (Art. 335 Abs. 2 OR).

## **Art. 8 Kündigungsschutz**

*1 Grundsatz:* Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit durch den Arbeitgeber ist unter Vorbehalt von Art. 8 Abs.2 und 3 solange ausgeschlossen, wie die Krankentaggeld-Versicherung oder die obligatorische Unfallversicherung für den Arbeitnehmer Taggeldleistungen erbringt.

*2 Taggeldleistungen und Invalidenrente:* Erhält der Arbeitnehmer neben Taggeldleistungen der Krankentaggeldversicherung eine Rente der Invalidenversicherung, darf ihm ab Datum der Anspruchsberechtigung auf eine Invalidenrente unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfristen gekündigt werden.

*3 Krankheit nach Kündigung:* Erkrankt der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist nach Art. 336c Abs. 2 OR. im ersten Dienstjahr während längstens 30 Tagen, im zweiten bis und mit fünftem Dienstjahr während längstens 90 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während längstens 180 Tagen unterbrochen. Fällt der Endtermin (in der Regel ein Monatsende) nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich dieser bis zum nächstfolgenden Endtermin (in der Regel Monatsende).

*4 Unfall nach Kündigung:* Verunfallt der Arbeitnehmer nach Erhalt der Kündigung, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist solange unterbrochen, wie die obligatorische Unfallversicherung Taggeldleistungen erbringt.

5 Gesetzliche Bestimmungen: Soweit in diesem GAV keine abweichenden Bestimmungen vorgesehen sind, gelten die gesetzlichen Kündigungsschutzvorschriften, insbesondere:

- a) Art. 336 bis 336b OR über die missbräuchliche Kündigung;
- b) Art. 336c und 336d OR über die Kündigung zur Unzeit;
- c) Art. 337c und 337d OR über die Folgen bei ungerechtfertigter fristloser Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

## **Art. 9 Bestimmungen zur Arbeitszeit**

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

*2 Reisezeit:* Als Reisezeit gilt die Zeit, die für den Transport von der Sammelstelle/Werkhof auf die Baustelle und zurück benötigt wird. Die Reisezeit wird zum Grundlohn entschädigt.

*3 Jährliche und wöchentliche Arbeitszeiten:* Die massgeblichen Jahres Totalstunden ab 1.1.2002 betragen 2190 Stunden (365 Tage/7 = 52.14 Wochen x 42 Stunden) inklusive Reisezeit. Die Znünpause ist nicht bezahlt und zählt somit nicht zur jährlichen oder wöchentlichen Arbeitszeit.

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt in der Regel:

- a) minimal 38 3/4 Wochenstunden (= 5 x 7¾ Stunden) und
- b) maximal 46 1/4 Wochenstunden (= 5 x 9¼ Stunden)
- c) Ausnahme:

Betriebe, welche alle ihre Arbeitnehmer im Monatslohn entlohnen, können die minimalen

Wochenstunden (Art. 9.3) unterschreiten. Als obere Limite gilt im Maximum 1 Arbeitswoche resp. 42 Minus-Stunden. Ende des Arbeitsverhältnisses dürfen durch den Arbeitgeber verursachte Fehlstunden weder mit Lohn- noch Ferienguthaben verrechnet werden (Annahmeverzug des Arbeitgebers, OR 324) es sei denn, sie seien vom Arbeitnehmer selbst verursacht worden.

4 Die Arbeitszeitkontrolle (Zeiterfassung) muss pro Arbeitnehmer täglich detailliert erfolgen. Diese Zeiterfassung setzt sich aus folgenden einzeln überprüfbaren Positionen zusammen:

1. der Arbeitszeit gemäss Art. 9.1 (exkl. Znünpause, inkl. Reisezeit)
2. den Zeitwerten aus GAV Art. 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18 und 19

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für jeden Arbeitnehmer eine Arbeitszeitkontrolle zu führen und den Arbeitnehmer mindestens halbjährlich sowie auf Verlangen über den jeweiligen Stand zu informieren. Die Unterlagen sind während fünf Jahren aufzubewahren.

Entspricht die Arbeitszeitkontrolle (Zeiterfassung) eines Betriebes nicht dieser Vorgabe, so fällt die Paritätische Berufskommission je nach Grösse des Betriebes eine Konventionalstrafe zwischen Fr. 2'000.- und Fr. 10'000.- aus.

5 *Arbeitsfreie Tage:* An Sonntagen, kantonalen Feier- und öffentlichen Ruhetagen und am 1. August wird nicht gearbeitet. Ebenfalls wird an Samstagen nicht gearbeitet. In begründeten Fällen kann an arbeitsfreien Tagen gearbeitet werden; in diesem Fall erfolgt eine Meldung an die Paritätische Berufskommission bzw. an das zuständige Gewerkschaftssekretariat, bis spätestens am Vortag vor Büroschluss. Eine Liste der zuständigen Stellen findet sich im Anhang III.

## Art. 10 Ferien

1 *Genereller Ferienanspruch:* Dem Arbeitnehmer steht folgender Ferienanspruch zu:

|  | Arbeitnehmer<br>im Monatslohn  | Arbeitnehmer<br>im Stundenlohn                    |
|--|--------------------------------|---|
| ab vollendetem 20. Altersjahr<br>bis zum vollendeten 50. Altersjahr        | 5 Wochen<br>(= 25 Arbeitstage) | 10,6 % des Lohnes<br>(entspricht 5 Wochen Ferien) |
| bis zum vollendeten 20. Altersjahr<br>und ab zurückgelegtem 50. Altersjahr | 6 Wochen<br>(= 30 Arbeitstage) | 13,0 % des Lohnes<br>(entspricht 6 Wochen Ferien) |

Dem Lehrling stehen pro Lehrjahr 6 Wochen Ferien zu.

2 Der prozentuale Ferienlohn wird gemäss der Tabelle im Anhang 1 berechnet. Der in Art.10 Abs. 1 dieses Vertrages festgesetzte prozentuale Ferienlohn wird mit jedem Zahltag auf der Lohnabrechnung gutgeschrieben. Es ist während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich untersagt, die Ferien in Geldleistung abzugelten. In die Ferien fallende gesetzliche Feiertage gelten nicht als Ferien und können nachbezogen werden.

3 *Pro-rata Anspruch:* Für das Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis beginnt oder endet, sind die Ferien nach Art.10 Abs.1 dieses Vertrages entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr zu gewähren.

4 *Arbeitsverhinderung:* In folgenden Fällen kann eine Kürzung des Ferienanspruchs erfolgen:

- a) unverschuldete Arbeitsverhinderung: Wird der Arbeitnehmer wegen Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes usw. unverschuldet während eines Kalendersjahres um nicht mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so dürfen die Ferien nicht gekürzt werden. Überschreitet die unverschuldete Verhinderung jedoch insgesamt einen Monat, so darf ihm der Arbeitgeber für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung die Ferien um einen Zwölftel kürzen (Art. 329b Abs. 2 OR);

b) verschuldete Arbeitsverhinderung: Wird der Arbeitnehmer durch sein Verschulden während eines Kalenderjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen (Art. 329b Abs.1 OR).

5 *Festlegung des Zeitpunktes*: Der Zeitpunkt des Ferienbezuges ist frühzeitig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Die betrieblichen Bedürfnisse sowie die gerechtfertigten Wünsche des Arbeitnehmers sind angemessen zu berücksichtigen. Unter Vorbehalt des aufgelaufenen Ferienanspruches sind dem Arbeitnehmer wenigstens zwei zusammenhängende Ferienwochen zu gewähren (Art.329c Abs.1 OR).

6 *Betriebsferien*: Allfällige Betriebsferien legt der Betrieb nach Absprache mit den Arbeitnehmern bzw. der Arbeitnehmervertretung rechtzeitig fest. Sind Betriebsferien in den Weihnachts- und Neujahrswochen vereinbart worden, werden die ausfallenden Arbeitstage im Ferienanspruch angerechnet.

7 *Ferienbezug*: Ferien sind in der Regel im Verlaufe des Kalenderjahres zu beziehen. Sie dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden (Art. 329d Abs.2 OR).

8 *Arbeit während den Ferien*: Leistet der Arbeitnehmer während den Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt, so kann der Arbeitgeber den Ferienlohn verweigern und den bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen (Art. 329d Abs.3 OR).

## **Art. 11 Feiertage**

1 *Entschädigungsberechtigte Feiertage*: Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall an bestimmten Feiertagen (mindestens acht Feiertage pro Jahr), sofern sie auf einen Arbeitstag (Werktag) fallen. Fallen die entschädigungsberechtigten Feiertage in die Ferien, sind sie ebenfalls zu vergüten.

2 *Entschädigung beim Arbeitnehmer im Stundenlohn bzw. beim Arbeitnehmer mit monatlich ausgeglichener Zahlung*: Massgebend für die Berechnung der Feiertagsentschädigung sind die ausfallenden Normalarbeitsstunden, die zum Grundlohn zu entschädigen sind. Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt am Schluss der Lohnabrechnungsperiode, in welche die Feiertage fallen.

3 *Anspruchsvoraussetzungen*: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Feiertagsentschädigung, wenn er mindestens während einer Woche vor dem Feiertag im Betrieb gearbeitet hat. Der Anspruch auf Feiertagsentschädigung entfällt, wenn der Arbeitnehmer:

- a) während der ganzen Woche, in die der Feiertag fällt, unentschuldigt der Arbeit fernbleibt;
- b) am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach dem Feiertag unentschuldigt nicht gearbeitet hat;
- c) von einer Krankenkasse, von der SUVA oder von der Arbeitslosenversicherung für den Feiertag ein Taggeld bezieht.

4 *Pauschale Entschädigung*: Die Betriebe haben die Möglichkeit, anstelle der Bezahlung der Feiertage gemäss den vorstehenden Bestimmungen eine pauschale Abgeltung von 3 % zu entrichten. Damit ist die Entschädigung für den Lohnausfall an gesetzlichen Feiertagen vollständig abgegolten.

## **Art. 12 Kurzabsenzen**

1 *Anspruchsvoraussetzungen*: Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder der für mehr als drei Monate angestellt worden ist, hat Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden unumgänglichen Absenzen:

- a) Waffen- und Kleiderinspektion: ½ Tag

- Falls der Ort, an dem die Inspektion stattfindet, vom Arbeitsort soweit entfernt ist, dass der Arbeitnehmer am gleichen Tag nicht mehr zur Arbeit erscheinen kann, beträgt der Anspruch
- a) Verheiratung des Arbeitnehmers und Geburt eines Kindes: 1 Tag;
  - b) Verheiratung des Arbeitnehmers und Geburt eines Kindes: 1 Tag;
  - c) Todesfall in der Familie (Ehepartner oder Kinder) des Arbeitnehmers: 3 Tage;
  - d) Todesfall von Geschwistern, Eltern und Schwiegereltern: 3 Tage;
  - e) Umzug des eigenen Haushaltes, sofern in ungekündigtem Arbeitsverhältnis: 1 Tag

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

3 Bei den in Art. 12 Abs.1 dieses Vertrages genannten Kurzabsenzen wird für die tatsächlich ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn bezahlt, den der Arbeitnehmer bezogen hätte, wenn er an diesem Tag normal (gemäss geltendem Arbeitszeitkalender) gearbeitet hätte.

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

### Art. 13 Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- und Zivildienst

1 *Höhe des Entschädigungsanspruches*: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Entschädigung während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Schutz- oder Zivildienst in Friedenszeiten. Die Entschädigung, bezogen auf den Stunden-, Wochen- oder Monatslohn, beträgt während:

|   | Ledige | Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflichten |
|---|--------|---|
| der ganzen Rekrutenschule   | 50 %   | 80 %  |
| eines anderen obligatorischen Militär-, Schutz- oder Zivildienstes: |        |   |
| – in den ersten 4 Wochen  | 100 %  | 100 %   |
| – ab 5. bis 21. Woche   | 50 %   | 80 %  |

2 *Entschädigungsvoraussetzungen*: Der Anspruch auf die Entschädigung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis:

- a) vor dem Einrücken in den Militär-, Schutz- oder Zivildienst mehr als drei Monate gedauert hat oder
- b) eingerechnet Militär-, Schutz- oder Zivildienst mehr als drei Monate dauert.

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

4 *Abzüge*: Werden dem Arbeitnehmer aus administrativen Gründen auf den Leistungen der Erwerbsersatzordnung Beiträge der SUVA und des Vollzugs- und Bildungsfonds abgezogen, werden ihm diese Beiträge nicht zurückerstattet; die Entschädigungen nach Art.13 Abs. 1 dieses Vertrages gelten als um diese Beiträge gekürzt.

5 *Koordination mit Leistungen der EO*: Sofern die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Entschädigungen des Arbeitgebers nach Art. 13 Abs.1 dieses Vertrages übersteigen, fällt der darüber hinausgehende Betrag dem Arbeitnehmer zu.

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

## Art. 14 Lohn (Basislöhne, Lohnklassen, Lohnauszahlung, 13. Monatslohn, Lohnanpassungen)

*1 Basislöhne:* Für die nachstehend aufgeführten Lohnklassen gelten folgende Basislöhne, auf die der Arbeitnehmer im Sinne eines Minimallohnes Anspruch hat. Vorbehalten sind Spezialfälle nach Art. 14 Abs. 6 dieses Vertrages. Die Basislöhne je Lohnklasse betragen für die ganze Schweiz in Schweizerfranken pro Monat (Stand 1. April 2005):

| Lohnklassen   | Q       | A       | B       | C      |
|---|---------|---------|---------|--------|
| Pro Monat   | 4'878.– | 4'678.– | 4'380.– | 3840.– |
| Der Stundenlohn errechnet sich wie folgt: Monatslohn: 182,5 = Stundenlohn |         |         |         |        |

### *L Lehrlings-Richtlöhne*

1. Lehrjahr von Fr. 800.–/Monat bis Fr. 930.–/Monat
2. Lehrjahr von Fr. 1000.–/Monat bis Fr. 1400.–/Monat
3. Lehrjahr von Fr. 1400.–/Monat bis Fr. 1750.–/Monat (ZV 2003)

*2 Besitzstandwahrung der alten Lohnzonen:* Gebiete mit Lohnzonen, die am 1. April 1998 bei Einführung der neuen Lohnzonen höhere Basislöhne ausweisen als gemäss Abs. 1 dieses Artikels, behalten diese höheren Werte solange, bis sie von den neu festgesetzten Basislöhnen «eingeholt» werden

3 Der Indexstand Dezember 2004 (104,2 Punkte) gilt als ausgeglichen.

4 *Lohnklassen:* Für die in Art. 14 Abs.1 dieses Vertrages festgelegten Basislöhne gelten folgende Lohnklassen:

### **Lohnklassen**

### **Voraussetzungen**

- Q** (Chef-Monteur) Chef-Monteur als Gruppenführer mit eidgenössischem Fachausweis.
- A** (Gerüstbau-Monteur) Gerüstbau-Monteur mit entsprechender Berufserfahrung, der als Gruppenführer eingesetzt wird. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Gerüstbaubetrieb behält der Arbeitnehmende die Lohnklasseneinteilung A.
- B** (Gerüstbau-Arbeiter mit Fachkenntnissen) Gerüstbau-Arbeiter mit Fachkenntnissen ohne bauberuflichen Berufsausweis, der vom Arbeitgeber aufgrund guter Qualifikation von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B befördert wurde. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Gerüstbaubetrieb behält der Arbeitnehmende die Lohnklasseneinteilung B.
- C** (Gerüstbau-Arbeiter) Gerüstbau-Arbeiter ohne spezielle Fachkenntnisse \*

*5 Anrechnung der Berufserfahrung:* Bei Arbeitnehmern, die vom Hoch- und Tiefbau in den Gerüstbau hinüberwechseln, ist bei der Einreihung in die Lohnklassen die bisherige Berufserfahrung zu berücksichtigen.

*6 Einreihung in die Lohnklasse:* Die Einreihung in die entsprechende Lohnklasse erfolgt nach erstmaliger Anstellung im Betrieb durch den Arbeitgeber und wird dem Arbeitnehmer spätestens nach Ablauf der Probezeit mitgeteilt. Die Einteilung ist auf der individuellen Lohnabrechnung aufzuführen. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Einteilung in die Lohnklasse kann die paritätische Berufskommission angerufen werden.

*7 Qualifikation und Lohnanpassung:* Der Arbeitnehmer wird jährlich im 1. Quartal des Kalenderjahres vom Arbeitgeber qualifiziert. Die Qualifikation äussert sich über die Einsatzbereitschaft, die fachlichen Fähigkeiten, die Leistungsfähigkeit und das Sicherheitsverhalten des Arbeitnehmers. Gleichzeitig wird der Lohn allfällig angepasst. Vorbehalten bleibt eine allfällige vertragliche Lohnanpassung.

\* Von Gerüstbaufirmen eingestellten Arbeitnehmern kann der Basislohn während längstens 6 Monaten, für Arbeitnehmer mit Unterstützungspflicht während längstens 3 Monaten zu Anlernzwecken um max. 10 % unterschritten werden.

8 *Lohnregelungen in Sonderfällen*: Bei den nachstehend erwähnten Arbeitnehmern sind die Löhne individuell schriftlich (Ausnahme lit. b) unter Hinweis auf diesen Artikel zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren, wobei die festgelegten Basislöhne lediglich als Richtwert gelten:

- a) körperlich und / oder geistig nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmer;
- b) Jugendliche, die das 17. Altersjahr noch nicht erreicht haben, Praktikanten, Schüler und Studenten deren Beschäftigungsdauer nicht mehr als zwei Monate im Kalenderjahr beträgt;
- c) branchenfremde Arbeitnehmende, deren Beschäftigungsdauer im Gerüstbaugewerbe nicht mehr als zwei Monate im Kalenderjahr beträgt;
- d) Büropersonal.

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Angemessenheit des Lohnsatzes kann die Paritätische Berufskommission angerufen werden.

9 *Lohnauszahlung allgemein*: Der Lohn wird monatlich, in der Regel per Ende Monat in bar oder bargeldlos entrichtet. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine monatliche, detaillierte Lohnabrechnung.

10 *Monatlich ausgeglichene Lohnauszahlung*: Wird der Lohn aufgrund der gearbeiteten Stunden ausbezahlt, sind bei einem mehr als sieben Monate dauernden Arbeitsverhältnis die Stunden auf eine durchschnittliche Monatsleistung so umzurechnen, dass ein entsprechend konstanter Lohn monatlich ausgerichtet wird. Es wird dabei von folgender Berechnung ausgegangen: Stundenlohn x Jahrestotalstunden geteilt durch 12.

11 *Verbot der Lohnabtretung*: Der Arbeitnehmer darf seine Lohnforderungen nicht an Dritte abtreten (Art. 325 Abs.2 OR). Trotzdem vorgenommene, auch vor Abschluss des Arbeitsvertrages eingegangene Lohnabtretungen werden vom Arbeitgeber nicht anerkannt. Er leistet mit befreiender Wirkung Lohnzahlungen ausschliesslich an den Arbeitnehmer. Eine abweichende Pflicht des Arbeitgebers kann nur aus folgenden Gründen vorgenommen werden:

- a) richterliche Entscheide;
- b) betriebsrechtliche Lohnpfändungen nach Art. 325 Abs.1 OR;

12 13. *Monatslohn*: Die Arbeitnehmer haben ab Anstellungsbeginn im Betrieb Anspruch auf den 13. Monatslohn. Hat das Arbeitsverhältnis kein ganzes Kalenderjahr gedauert, so besteht ein pro-rata Anspruch.

Die Auszahlung erfolgt wie nachstehend:

- a) hat ein *Arbeitsverhältnis während des ganzen Kalenderjahres gedauert*, werden den im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmern Ende des Jahres 8,3% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen massgebenden Lohnes (Berechnung gemäss Tabelle im Anhang 1) zusätzlich vergütet. Den im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmern sowie den Arbeitnehmern mit ausgeglichener monatlicher Zahlung wird Ende des Jahres ein durchschnittlicher Monatslohn (Berechnung siehe Tabelle im Anhang 1) zusätzlich ausbezahlt. Auf dem 13. Monatslohn wird keine Ferienentschädigung ausgerichtet;
- b) *Pro-rata-Auszahlung*: Hat ein Arbeitsverhältnis kein volles Kalenderjahr gedauert, werden den Arbeitnehmern anlässlich der letzten Lohnzahlung zusätzlich 8,3% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen massgebenden Lohnes (Berechnung gemäss Tabelle im Anhang 1) bezahlt.

13 *Lohnanpassungen, Grundsatz*: Jährlich verhandeln die Vertragsparteien des GAV Gerüstbau im ersten Quartal folgende Anpassung:

- a) der Basislöhne in Prozenten oder Geldbeträgen,
- b) der effektiven Löhne in Prozenten oder Geldbeträgen.

## Art. 15 Lohnzuschläge

1 *Bei Abweichungen von der Normalarbeitszeit* sind Arbeitsstunden innerhalb der Tagesarbeit zuschlagsfrei, abgesehen von allfälligen Zuschlägen für Überstundenarbeit oder Sonntagsarbeit. Als Tagesarbeit gilt im Sommer die Zeit zwischen 05.00 und 20.00 Uhr, im Winter zwischen 06.00 und 20.00 Uhr .

2 *Überstundenarbeit*: Der Arbeitnehmer ist zur Leistung von Überstundenarbeit soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann (Art. 321c Abs. 1 OR). Vom Arbeitgeber angeordnete Überstundenarbeit wird mit dem Grundlohn und einem Zuschlag von 25 % bezahlt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können schriftlich vereinbaren, dass der Ausgleich am Ende des Kalenderjahres oder spätestens in den ersten drei Monaten des folgenden Jahres in Zeit mit einem Zeitzuschlag von 12,5 % oder in Geld zum Grundlohn mit einem Lohnzuschlag von 25 % erfolgt.

3 *Sonntagsarbeit*: Für Arbeiten an Sonntagen (vom Samstag 17 Uhr bis Montag 5 Uhr im Sommer bzw. 6 Uhr im Winter) wird ein Zuschlag von 50 % gewährt. Als Sonntagsarbeit gilt auch die Arbeit an eidgenössischen und kantonalen Feiertagen.

## **Art. 16 Zulagen, Auslagenersatz, Entschädigungen**

1 Für Nachtarbeit zwischen 20.00 und 06.00 Uhr wird eine Zuschlag von 50 % bezahlt.

2 *Verpflegungsentschädigung*: Als Verpflegungsentschädigung (in Abgeltung von Art. 327a und 327b OR) wird allen Gerüstbauarbeitern eine pauschale Zulage von Fr. 15.50 pro Tag vergütet.

3 *Fahrzeugentschädigung*: Bei Benützung eines dem Arbeitnehmer gehörenden Motorfahrzeuges auf Anordnung des Arbeitgebers werden folgende Entschädigungen vergütet:

- a) Personenwagen: Fr. 0.60 je km
- b) Motorrad: Fr. 0.45 je km
- c) Motorfahrrad: Fr. 0.30 je km

Der Fahrzeughalter ist gehalten, Mitarbeiter nach Möglichkeit mitzuführen.

4 *Familienzulagen*: Allfällige vom Arbeitgeber zu entrichtende Familienzulagen richten sich in Höhe und Bezugsberechtigung nach den kantonalen Gesetzesvorschriften.

5 *Änderung Arbeitsgesetz*: Wird das Arbeitsgesetz geändert, verhandeln die Vertragsparteien des GAV Gerüstbau über eine Anpassung der Bestimmungen, welche unmittelbar mit den Änderungen im Zusammenhang stehen, wie die Zulagenregelung in diesem Artikel.

## **Art. 17 Schlechtwetterentschädigung**

1 *Arbeitsunterbrechung*: Bei Witterungsbedingungen, welche die Gesundheit des Arbeitnehmers gefährden und/oder einen effizienten Arbeitsablauf verunmöglichen (wie bei Regen, Schnee, Blitzschlag, grosser Kälte) sind Bauarbeiten im Freien zu unterbrechen, soweit dies arbeitstechnisch möglich ist. Die Arbeitsunterbrechung erfolgt auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters. Für die Beurteilung, ob eine Arbeitsunterbrechung notwendig ist oder nicht, sind die betroffenen Arbeitnehmer anzuhören.

2 *Anspruch bei Schlechtwetter*: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Entschädigung für den witterungsbedingten Arbeitsausfall (Schlechtwetterentschädigung). Diese Entschädigung beträgt 80 % des Grundlohnes; sie wird jeweils mit dem Zahltag abgerechnet. Entschädigungspflichtig sind alle stunden-, halbtags- und ganztagsweisen Ausfälle, unabhängig von der Weiterverrechnungsmöglichkeit an die Arbeitslosenversicherung. Im übrigen richten sich die Pflichten, insbesondere die Bevorschussung der Schlechtwetterentschädigung, nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz.

3 *Ausgleich in Zeit* (Anrechnung von Kompensationsstunden): Ein Ausgleich in Zeit unter Anrechnung von Kompensations- oder Überstunden gemäss Art. 15 ist nur dann gestattet, wenn:

- a) infolge schlechten Wetters ausgefallene Stunden nicht bei der Arbeitslosenversicherung geltend gemacht werden und es sich nicht um vom Arbeitgeber gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz zu tragende Karenztage handelt und
- b) der Arbeitnehmende frei über seine Zeit verfügen kann.

4 *Zahlstellen*: Für die Geltendmachung von Ansprüchen an die Arbeitslosenversicherung wird den Arbeitgebern empfohlen, sich an die Arbeitslosenversicherungs-Zahlstellen der vertragsschliessenden Arbeitnehmerorganisationen zu wenden.

*5 Arbeitsbereitschaft:* Der Arbeitnehmer hat sich während eines Arbeitsunterbruchs infolge schlechten Wetters zur Verfügung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters zu halten, um die Arbeit jederzeit wieder aufnehmen zu können, es sei denn, der Arbeitgeber habe den Arbeitnehmenden gestattet, frei über ihre Zeit zu verfügen (siehe Art. 17, Abs. 3). Der Arbeitnehmende hat ferner während des Arbeitsunterbruchs auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters andere zumutbare Arbeit zu leisten.

## **Art. 18 Krankentaggeld-Versicherung**

*1 Lohnfortzahlung durch Kollektivversicherung:* Der Betrieb ist verpflichtet, die diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmer kollektiv für ein Krankentaggeld (Krankengeld) von 80 % des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden, zuletzt bezahlten Lohnes zu versichern. Mit den Taggeldleistungen der Krankentaggeld-Versicherung ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324a OR vollumfänglich abgegolten.

### *2 Prämien:*

- a) *Prämientragung:* Die Prämien für die Kollektivtaggeld-Versicherung werden von Betrieb und Arbeitnehmer je zur Hälfte getragen.
- b) *Aufgeschobenes Krankentaggeld:* Schliesst der Betrieb eine Kollektivtaggeld-Versicherung mit einem Leistungsaufschub von höchstens 30 Tagen und unter Einhaltung eines Karenztages je Krankheitsfall ab, so hat er während der Aufschubszeit 80 % des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer gleichwohl die Hälfte der Prämie zu übernehmen, die für eine volle Deckung ab dem zweiten Tag der Krankheit mit 80 % des zuletzt bezahlten Lohnes benötigt würde. Der Betrieb hat den entsprechenden Prämienbedarf anhand der offiziellen Tarifstruktur (Tariftabelle) des Versicherers auszuweisen.

*3 Minimale Versicherungsbedingungen:* Die Versicherungsbedingungen haben mindestens vorzusehen:

- a) Beginn des Versicherungsschutzes an dem Tag, da der Arbeitnehmer aufgrund der Anstellung die Arbeit aufnimmt oder hätte aufnehmen müssen,
- b) Entschädigung des Lohnausfalles zu 80 % infolge Krankheit nach höchstens einem Karenztag zulasten des Arbeitnehmers. Erfolgt ein Aufschub von höchstens 30 Tagen je Krankheitsfall, ist der Lohnausfall während dieser Zeit vom Arbeitgeber zu entrichten,
- c) Entrichtung des Krankentaggeldes (Krankengeld) während 720 Tagen (Taggelder) innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen.
- d) Entrichtung des Taggeldes bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 50 % beträgt,
- e) Ausschluss der Bezugsberechtigung während eines Aufenthaltes ausserhalb der Schweiz von mehr als drei Monaten unter Vorbehalt von Arbeitseinsätzen im Ausland, anders lautenden gesetzlichen Bestimmungen oder Aufenthalt in einer Heilanstalt und die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist,
- f) Prämienbefreiung während der Krankheitszeit,
- g) Leistungen nach Art. 324a OR bei Arbeitnehmern, für welche die Krankentaggeldleistungen nicht oder nur unter Vorbehalt versichert werden können,
- h) Möglichkeit für den Arbeitnehmer, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung innert 90 Tagen gemäss Art. 71 Abs. 2 KVG in die Einzelversicherung überzutreten, wobei die Prämie der Einzelversicherung aufgrund des Alters bei Eintritt in die Kollektivversicherung berücksichtigt wird. Ist eine Kollektivversicherung mit aufgeschobenem Krankentaggeld abgeschlossen worden, sind die Versicherungsbedingungen so zu gestalten, dass ein aus der Kollektivversicherung ausscheidender Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt wird, als im Fall einer Kollektivversicherung ohne Aufschub, das heisst, die Wartefrist darf höchstens ein Tag betragen.

4 «*Merkblatt*»: Es gelten im übrigen die im Einvernehmen mit den Vertragsparteien abgefassten Bestimmungen der Versicherer «Ausführungsbestimmungen Krankentaggeld-Versicherung für das Bauhauptgewerbe» (Anhang 2).

5 Sofern in Kantonen obligatorische paritätische Krankenkassen der Vertragspartner des Bauwerbes bestehen, bleiben die Betriebe diesen unterstellt.

## **Art. 19 Unfallversicherung**

*1 Leistungen bei Unfall*: Bei Unfall eines Arbeitnehmers hat der Betrieb keine Leistungen zu entrichten, solange die von der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (SUVA) geschuldeten Versicherungsleistungen 80 % des versicherten Verdienstes decken. Die SUVA-Karenztage sind vom Arbeitgeber zu 80 % des versicherten Verdienstes zu bezahlen. Damit ist die Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a und Art. 324b OR des Betriebes vollumfänglich abgegolten.

*2 Leistungskürzungen der SUVA*: Falls die SUVA bei Verschulden des Versicherten oder bei aussergewöhnlichen Gefahren oder Wagnissen im Sinne von Art. 37 bis 39 UVG Leistungen von der Versicherung ausschliesst oder herabsetzt, reduziert sich die Lohnfortzahlungspflicht des Betriebes für Löhne, die das SUVA-Maximum übersteigen, sowie für die SUVA-Karenztage im gleichen Verhältnis.

*3 Prämientragung*: Die Prämien für die Berufsunfallversicherung bezahlt der Arbeitgeber, diejenigen für die Nichtberufsunfallversicherung der Arbeitnehmer.

## **Art. 20 Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmers**

*1 Voraussetzungen und Höhe*: Sofern ein Arbeitsverhältnis durch den Tod aufgelöst wird, hat der Betrieb unter der Voraussetzung, dass der Verstorbene Ehegatte oder minderjährige Kinder hinterlässt oder bei Fehlen dieser Erben, andere Personen hinterlässt, gegenüber denen der Verstorbene unterstützungspflichtig war, folgende Leistungen nach Art. 338 OR ab Todestag zu erbringen (Lohnnachgenuss):

- a) bis Ende des fünften Dienstjahres: einen weiteren Bruttomonatslohn;
- b) ab dem sechsten Dienstjahr: zwei weitere Bruttomonatslöhne.

*2 Anrechnungsmöglichkeit*: Werden wegen des Todesfalles aus Versicherungen oder Fürsorgeinstitutionen, die das Todesfallrisiko decken, Leistungen fällig, so können diese an die Lohnfortzahlung wie folgt angerechnet werden bei Entrichtung der Prämien:

- a) allein durch den Betrieb: die gesamte Leistung;
- b) paritätisch: der auf den Arbeitgeberbeitrag entfallende Anteil der Leistung.

*3 Ausschluss der Anrechnung*: Eine Anrechnung von Leistungen der obligatorischen Personalvorsorge ist ausgeschlossen.

## **Art. 21 Abgangsentschädigung**

*1* Endet das Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat der Betrieb eine Abgangsentschädigung von zwei bis acht Monatslöhnen auszurichten, vorbehalten bleibt Art. 339b bis 339d OR.

*2* Die Abgangsentschädigung ist mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Durch schriftliche Abrede zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann eine spätere Fälligkeit festgesetzt werden.

## **Art. 22 Berufliche Vorsorge**

*1* Die Arbeitgeber haben die Arbeitnehmer gegen die Risiken von Alter, Invalidität und Tod zu versichern. Diese berufliche Vorsorge hat hinsichtlich der versicherten Risiken und Leistungen sowie des versicherten Lohnes und der Prämienhöhe gesamthaft mindestens den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) zu entsprechen.

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

3 Sofern in Kantonen obligatorische paritätische Vorsorgestiftungen der Vertragspartner des Baugewerbes bestehen, bleiben die Betriebe diesen unterstellt.

## **Art. 23 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Die Vertragsparteien messen der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz eine grosse Bedeutung zu. Sie setzen eine paritätische EKAS-Kommission ein, welche sich mit einschlägigen Sachfragen auseinandersetzt und geeignete Massnahmen empfiehlt oder anordnet, welche die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz fördern.

Die Kommission gewährleistet insbesondere die permanente Umsetzung und laufende Weiterentwicklung der von der EKAS genehmigten «Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für das Schweizerische Gerüstbaugewerbe» zur Erfüllung der EKAS-Richtlinie 6508, deren Trägerschaft durch die Vertragsparteien gebildet wird. Die Branchenlösung ist Kraft AVE für alle dem GAV unterstellten Firmen obligatorisch. Ausgenommen sind jene Betriebe, welche die Unterstellung einer anderen von der EKAS genehmigten überbetrieblichen Lösung oder eine Einzelbetriebslösung (die alle Auflagen der EKAS-Richtlinie 6508 erfüllt) nachweisen können.

### **23.1 Erstellen und Demontage der Gerüste**

Alle dem GAV unterstellten Betriebe sind verpflichtet, die Gerüste nach den gültigen Bestimmungen der SUVA und nach Kenntnissen der Branche einwandfrei zu erstellen. Führen unsachgemäss montierte oder demontierte Gerüste zu Kontrollen und Beanstandungen durch die Paritätische Berufskommission, so kann dies Sanktionen gemäss Art. 27 des GAV zur Folge haben.

## **Art. 24 Sorgfalts- und Treuepflicht**

1 Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.

2 Der Arbeitnehmer hat Maschinen und Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, die ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln.

3 Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt. Bezüglich des Masses der Sorgfalt, für die der Arbeitnehmer einzustehen hat, wird auf Art. 321e OR verwiesen.

## **Art. 25 Vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers**

Sichert der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis auf einen bestimmten vertraglich vereinbarten Zeitpunkt bzw. auf eine bestimmte vertraglich vereinbarte Dauer zu und hält er sich schuldhafter Weise nicht an die entsprechende Vereinbarung, so wird er dem Arbeitnehmer gegenüber lohnfortzahlungspflichtig.

### **Art. 25.1 Einsatz von Zweitfirmen, (Unterakkordanten, Subunternehmer, Montageequipen etc.), Beschäftigung von Temporärarbeitnehmer**

Geben Gerüstbaufirmen Aufträge im Akkord, Ausmass oder in Regie an Zweitfirmen weiter, so haben sie grundsätzlich folgende Punkte vor und während der Auftragsausführung zu überprüfen

- a) dass die entsprechende Firma GAV-konform ist ( von Zweitfirma PBK-Bestätigung betreffs GAV-Konformität verlangen)
- b) dass die entsprechende Firma bei der SUVA und AHV angemeldet ist und abrechnet

c) dass die Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzes und die EKAS-Richtlinien gemäss Art 23 GAV eingehalten werden

Vor Beschäftigung von Personal aus Temporärfirmen verlangt die Einsatzfirma vom Temporärbüro eine schriftliche Bestätigung über die Einhaltung von Artikel 20 «Arbeitsvermittlungsgesetz».

Halten sich dem GAV unterstellte Gerüstbaufirmen nicht an diesen Grundsatz und stellt die PBK während der Dauer der Auftragserteilung an Zweitfirmen oder des Einsatzes von Temporärpersonal bei diesen Verletzungen in den obenstehenden Positionen a, b oder c fest, so spricht die Paritätische Berufskommission in Anwendung des GAV Art 27.9. und 27.10. eine Konventionalstrafe aus. Zudem gilt die Firma bis zur Nachzahlung allfällig vorenthaltener Arbeitnehmerleistungen für öffentliche Arbeiten als nicht GAV-konform.

## **Art. 26 Vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers**

1 Erfüllt ein Arbeitnehmer einen oder mehrere der in Abs.2 dieses Artikels aufgeführten Tatbestände, so hat er dem Arbeitgeber für jeden dieser Tatbestände (allenfalls kumulativ) einen Viertel eines durchschnittlichen Monats-Grundlohnes als Entschädigung zu entrichten. Ausserdem hat der Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

2 Die Entschädigungspflicht des Arbeitnehmers entsteht bei:

- a) verschuldeter Nichteinhaltung des vertraglich vereinbarten Zeitpunktes der Arbeitsaufnahme, wobei folgende Toleranzfristen gelten:
  - zehn Tage bei erstmals in die Schweiz einreisenden ausländischen Arbeitnehmern;
  - fünf Tage bei allen übrigen in die Schweiz einreisenden Arbeitnehmern;
- b) verschuldeter Nichteinhaltung des vertraglich vereinbarten Zeitpunktes für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. Nichteinhaltung der Kündigungsfrist, wobei eine Toleranzfrist von zwei Tagen gilt;
- c) verschuldeter Nichteinhaltung der einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarung bezüglich Feriendauer und Ferienbezug, wobei eine Toleranzfrist von zwei Tagen gilt.

3 Sind die Voraussetzungen für die Entschädigungspflicht gegeben, so hat der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf der nachfolgenden Zahltagsperiode schriftlich darüber zu orientieren.

4 Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so gilt Art. 337d OR. Macht der Arbeitgeber von diesem gesetzlichen Anspruch Gebrauch, so entfällt sein Anspruch nach Abs. 2 und 3 dieses Artikels.

## **Art. 27 Vollzugsbestimmungen**

1 *Zuständigkeit:* Für die Anwendung und Durchsetzung dieses Gesamtarbeitsvertrages bei unterstellten in- und ausländischen Firmen und deren Arbeitnehmer sowie für die Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten sind die Vertragsparteien zuständig.

2 *Bestellung einer Paritätischen Kommission:* Die Vertragsparteien bestellen eine Paritätische Berufskommission in der Rechtsform eines Vereines.

3 *Aufgaben:* Die Paritätische Berufskommission hat grundsätzlich die Aufgabe, die arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieses Vertrages durchzusetzen. Insbesondere hat sie die Aufgabe:

- a) gemeinsame Lohn- und Bautenkontrollen und Untersuchungen über die Arbeitsverhältnisse im Betrieb durchzuführen. Sie kann diese Kontrollen und Untersuchungen durch Dritte ausführen lassen;
- b) bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmer betreffend Lohnklasseneinteilung zu vermitteln;
- c) bei Streitigkeiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmer betr. Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb zu vermitteln
- d) zu Überprüfen, ob sich eine Firma der EKAS-Branchenlösung angeschlossen hat oder ob sie eine Subsidiärlösung anwendet

Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten sind von der Paritätischen Berufskommission unverzüglich zu behandeln.

*4 Rekursmöglichkeit:* Es ist eine Einigung anzustreben. Kommt keine Einigung zustande, so kann das Schiedsgericht mittels Rekurs angerufen werden.

*5 Bildung Schiedsgericht:* Die Vertragsparteien bestellen ein Schiedsgericht. Dieses setzt sich zusammen aus einem Juristen mit arbeitsrechtlichen Fachkenntnissen als Obmann, der gemeinsam von den Vertragsparteien bestellt wird, und aus je zwei sachverständigen Schiedsrichtern, die ebenfalls von den Vertragsparteien bezeichnet werden.

*6 Zuständigkeit des Schiedsgerichtes:* Das Schiedsgericht ist zuständig für:

- a) die Beurteilung von Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien in Fällen, in denen sich die Paritätische Berufskommission nicht zu einigen vermag;
- b) die Beurteilung von Beschlüssen der Paritätischen Berufskommission gegen beteiligte Arbeitgeber und Arbeitnehmer;
- c) Klagen der Paritätischen Berufskommission gegen beteiligte Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

#### *7 Schiedsgerichtsverfahren*

Das Verfahren vor dem Schiedsgericht bestimmt sich nach der Zivilprozessordnung desjenigen Kantons, in welchem das Schiedsgericht seinen Sitz hat. Als Sitz gilt der Standort der Paritätischen Berufskommission. Die Entscheide des Schiedsgerichts sind endgültig und vorbehaltlich der Nichtigkeitsklage oder Nichtigkeitsbeschwerde nach kantonalem Recht nicht weiterziehbar.

*8 Öffentlichkeit:* Während der ganzen Dauer der Verfahren vor der Paritätischen Berufskommission und vor dem Schiedsgericht ist jegliche Auseinandersetzung über Verlauf und Inhalt der Verhandlungen in der Öffentlichkeit zu unterlassen. Eine sachliche Information der Mitglieder ist gestattet.

*9 Sanktionen:* Stellt die Paritätische Berufskommission fest, dass gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen verletzt wurden, so hat sie die fehlbaren Parteien aufzufordern, ihren Verpflichtungen unverzüglich nachzukommen. Die Paritätische Berufskommission ist berechtigt:

- a) eine Verwarnung auszusprechen;
- b) eine Konventionalstrafe bis zu Fr. 20'000.– zu verhängen; in Fällen vorenthaltener geldwerter Ansprüche darf die Konventionalstrafe bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen;
- c) die Neben- und Verfahrenskosten der fehlbaren Partei aufzuerlegen;
- d) der Behörde Meldung über GAV-Verletzungen zu erstatten;
- e) bei Nichtbezahlung der vorstehenden Positionen b) und c) nach erfolgter Anmahnung ohne weiteres auf die Kautions (Art. 3.2) Zugriff zu nehmen;

*10 Bemessung der Konventionalstrafe:* Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass der fehlbare Arbeitgeber und der fehlbare Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen dieses Vertrages abgehalten wird. Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich in Würdigung der gesamten Umstände kumulativ nach folgenden Kriterien, wie:

- a) Höhe der vom Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen,
- b) Verletzung der nichtgeldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen,
- c) einmalige oder mehrmalige Verletzung (inkl. Rückfall) sowie Schwere der Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen,
- d) Grösse des Betriebes,
- e) Umstand, ob der fehlbare Arbeitnehmer oder der fehlbare Arbeitgeber, der in Verzug gesetzt wurde, seinen Verpflichtungen bereits ganz oder teilweise nachgekommen ist,
- f) Umstand, ob der Arbeitnehmer seine individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend macht bzw. ob damit zu rechnen ist, dass er diese in absehbarer Zeit geltend macht.

*11 Bezahlung der Konventionalstrafe:* Eine rechtskräftig verhängte Konventionalstrafe sowie allfällige Neben- und Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen der Paritätischen Berufskommission zu zahlen. Die Paritätische Berufskommission verwendet den Betrag für den Vollzug und die Durchsetzung dieses Vertrages; allfällige Überschüsse sind dem Bildungsfonds zuzuweisen.

## **Art. 28 Inkrafttreten und Vertragsdauer**

Dieser Vertrag tritt auf den 1. April 2005 in Kraft und ersetzt den GAV für das Gerüstbaugewerbe 2001–2003. Er dauert bis zum 31. März 2008.

In den Zwischenjahren verpflichten sich die Vertragsparteien über Lohnerhöhung zu verhandeln. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate. Erfolgt keine Kündigung, so gilt er jeweils für ein weiteres Jahr.

Olten, 20. Januar 2005

FÜR DEN SCHWEIZERISCHEN GERÜSTBAU-UNTERNEHMER-VERBAND

H. Gertsch

M. Angele

FÜR DIE GEWERKSCHAFT UNiA

A. Germann

F. Cahannes

FÜR DIE GEWERKSCHAFT SYNA

P. Scola

W. Rindlisbacher

## **ANHÄNGE**

|   |  |    |
|---|--|----|
| 1 | Berechnung des prozentualen Ferienlohnes und des 13. Monatslohnes . . . . .    | 18 |
| 2 | Merkblatt Krankentaggeld . . . . .   | 20 |
| 3 | Adressen paritätische Berufskommission und Gewerkschaftssekretariate . . . . . | 23 |

**Tabelle****zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes  
(Art. 10 dieses Vertrages) und des prozentualen 13. Monatslohnes  
(Art. 14 Abs. 12 dieses Vertrages)**

| Lohnarten und weitere Leistungen des Arbeitgebers<br>an die Arbeitnehmenden  | Anspruch der Arbeitnehmenden auf |                    |
|--|----------------------------------|--------------------|
|  | Ferienlohn                       | 13. Monatslohn     |
| <b>1. Grundlöhne</b>   |                                  |                    |
| 101 Stunden-, Wochen-, Monatslohn  | ja                               | ja                 |
| <b>2. Weitere Leistungen mit Lohncharakter</b>   |                                  |                    |
| 201 13. Monatslohn   | nein                             | nein               |
| 202 Umsatz- oder Gewinnbeteiligung,<br>Gratifikation, Provisionen  | nein                             | nein               |
| 203 Verwaltungsrats-Honorare   | nein                             | nein               |
| 204 Tantiemen  | nein                             | nein               |
| <b>3. Absenzlöhne</b>  |                                  |                    |
| 301 Ferienlohn (Auszahlung oder Gutschrift)  | nein                             | ja                 |
| 302 Feiertagslohn  | ja                               | ja                 |
| 303 Lohn für unumgängliche Absenzen gemäss GAV   | ja                               | ja                 |
| 304 Schlechtwetterentschädigung gemäss GAV   | ja                               | ja                 |
| 305 Entschädigung für Lohnausfall infolge Kurzarbeit   | ja                               | ja                 |
| 306 Lohnausfallentschädigung durch Gebafonds<br>bei beruflicher Aus- und Weiterbildung   | nein <sup>1)</sup>               | nein <sup>1)</sup> |
| 307 Lohnzahlung während Ausbildung, soweit<br>Gebafonds-Leistungen übersteigend  | ja                               | ja                 |
| 308 Krankentaggeld, Unfallgeld SUVA  | nein <sup>2)</sup>               | nein <sup>2)</sup> |
| 309 Lohnzahlung während Krankheit und Unfall,<br>soweit Versicherungsleistungen Lohnart. 308<br>übersteigend (inkl. SUVA-Karenztage) | ja                               | ja                 |
| 310 Lohnzahlung während obligatorischem<br>schweizerischem Militär-, Schutz- und Zivildienst   | ja <sup>3)</sup>                 | ja <sup>3)</sup>   |
| 311 Treueprämien   | ja                               | ja                 |
| <b>4. Naturallöhne</b>   |                                  |                    |
| 401 Naturallöhne   | ja                               | ja                 |
| 402 Wohnungszulage   | ja                               | ja                 |
| 403 Dienstwohnung  | nein                             | ja                 |

<sup>1)</sup> Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Gebafonds-Leistungen enthalten.

<sup>2)</sup> Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Leistungen der SUVA enthalten und müssen bei der Krankentaggeld-Versicherung mitversichert werden.

<sup>3)</sup> Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Leistungen der EO und der MDK enthalten und werden dem Arbeitgeber vergütet.

## Lohnarten und weitere Leistungen des Arbeitgebers an die Arbeitnehmenden

## Anspruch der Arbeitnehmenden auf

Ferienlohn      13. Monatslohn

### 5. Zuschläge und Prämien

|     |   |                  |                  |
|-----|---|------------------|------------------|
| 501 | Zuschläge für Überzeitarbeit            | ja <sup>4)</sup> | ja <sup>4)</sup> |
| 502 | Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit | ja               | ja               |
| 503 | Zuschläge für Reisezeit                 | ja <sup>4)</sup> | ja <sup>4)</sup> |

### 6. Zulagen und Spesen

|     |  |      |      |
|-----|--|------|------|
| 601 | Mittagszulagen                                   | nein | nein |
| 602 | Versetzungszulagen, wenn Spesenersatz            | nein | nein |
| 603 | Wegzulagen, wenn Spesenersatz                    | nein | nein |
| 604 | Fahrpreismässigungen, Freifahrkarten             | nein | nein |
| 605 | Auslagenersatz bei Versetzungen                  | nein | nein |
| 606 | Vergütungen von Spesen aller Art                 | nein | nein |
| 607 | Nachtschichtzulage, wenn Spesenersatz            | nein | nein |
| 608 | Höhenzulage, wenn Spesenersatz                   | nein | nein |
| 609 | Kleiderzulage bei aussergewöhnlichem Verschleiss | nein | nein |

### 7. Geschenke und diverse Leistungen

|     |   |      |      |
|-----|---|------|------|
| 701 | Dienstaltersgeschenke, bzw. -entgelte   | nein | nein |
| 702 | Naturalgeschenke  | nein | nein |
| 703 | Abgangsentschädigung  | nein | nein |
| 704 | Lohnfortzahlung bei Tod   | nein | ja   |
| 705 | Leistung des Arbeitgebers an Ausbildungskosten (z.B. Kursgelder)                | nein | nein |
| 706 | Zuwendungen bei Geschäftsjubiläum, nur alle 25 Jahre                            | nein | nein |
| 707 | Beiträge der AHV/IV/EO/ALV sowie Steuern, die vom Arbeitgeber übernommen werden | nein | nein |
| 708 | Anerkennungsprämien für Vorschläge  | nein | nein |
| 709 | Familien-, Kinder-, Geburts- und Heiratszulagen                                 | nein | nein |
| 710 | Andere Treueprämien als Ziffer 311  | nein | nein |

<sup>4)</sup> Der Anspruch auf Ferienlohn und den 13. Monatslohn besteht nur, sofern die Überzeit (Position 501), die Reisezeit (Position 503) bzw. der Wasser- und Schlammzuschlag, weitere Erschwerniszuschläge (Position 504) stundenmässig abgerechnet wird, nicht aber, wenn die Abrechnung aufgrund von vereinbarten pauschalen Frankenbeträgen erfolgt. Ebenfalls keinen Anspruch auf den Ferienlohn und den 13. Monatslohn in diesen Positionen haben die im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden.

## **Merkblatt – Krankentaggeld-Versicherung für die Gerüstbauarbeiter vom 13. Februar 1998**

### **KAPITEL 1 – Grundsatz**

#### **Art. 1 Grundsätze**

1 Dieses Merkblatt enthält die Bedingungen, die jeder Versicherungsvertrag erfüllen muss, um Art. 22 dieses Vertrages für die Zeit vom 1. April 1998 bis zum 31. März 2001 zu genügen. Diese Bedingungen gewährleisten, dass allen versicherten Arbeitnehmern im Krankheitsfall gleiche Ansprüche auf Leistungen zustehen.

2 Soweit diese Ansprüche durch einen Versicherungsvertrag nicht erfüllt sind, haftet der Arbeitgeber.

3 Versicherungsverträge, die weitergehende Lösungen vorsehen, sind statthaft.

### **KAPITEL 2 – Bedingungen, die jeder Versicherungsvertrag erfüllen muss**

#### **Art. 2 Höhe des Krankentaggeldes**

1 Das Taggeld beträgt 80 % des ausfallenden Lohnes ab dem 2. Tag. Dem Arbeitgeber steht das Recht zu, das Risiko der ersten 30 Tage selbst zu übernehmen bzw. das Taggeld mit einer Wartezeit bis max. 30 Tage zu versichern (bezüglich des Übertritts in die Einzelversicherung siehe Art. 9 dieses Merkblattes);

2 Als Lohn gelten der Bruttolohn, die Ferien- und Feiertagsentschädigungen und der 13. Monatslohn. Sofern vertraglich keine weitergehende Vereinbarung getroffen wird, gilt für die Bemessung des Tagesverdienstes die gesamtarbeitsvertraglich festgelegte Arbeitszeit.

3 Für Versicherte im Monatslohn gilt als Tagesverdienst  $1/365$  des Jahresverdienstes.

4 Lohnausfälle infolge Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit sind mit dem Versicherer vor Eintritt der Kurzarbeits- oder Arbeitslosigkeitsperiode abzusprechen. Als Grundsatz gilt, dass der erkrankte Arbeitnehmer keine höheren Krankentaggelder erhalten soll als derjenige Arbeitnehmer, der Kurzarbeit leistet oder arbeitslos ist.

5 Gesamtarbeitsvertragliche Lohnanpassungen werden im Krankheitsfall berücksichtigt.

6 Während krankheitsbedingtem Lohnausfall darf dem Arbeitnehmer die Krankentaggeld-Versicherungsprämie nicht vom Krankentaggeld in Abzug gebracht werden.

#### **Art. 3 Beginn der Versicherungsleistungen**

Das Krankentaggeld wird ab dem 2. Tag (bei aufgeschobenem Krankentaggeld nach Ablauf der Wartezeit von höchstens 30 Tagen) der vom Arzt oder Chiropraktor bestätigten Arbeitsunfähigkeit von mindestens 50 % ausbezahlt, frühestens aber 3 Tage vor der ersten Konsultation.

#### **Art. 4 Karenztag**

Als Karenztag gilt der 1. Krankheitstag, für den Lohnanspruch besteht. Der Karenztag entfällt, wenn innert 90 Kalendertagen nach Arbeitsaufnahme erneut eine Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eintritt (Rückfall).

#### **Art. 5 Dauer der Versicherungsleistungen**

1 Die Leistungen werden höchstens für 720 Taggelder innert 900 aufeinanderfolgenden Tagen ausbezahlt. Bezüglich der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bzw. des Kündigungsschutzes gilt Art. 22 bzw. 11 dieses Vertrages.

2 Bei Erkrankungen an Tuberkulose werden die Leistungen während 1800 Tagen innert sieben aufeinanderfolgenden Jahren ausbezahlt. Diese Leistungen werden auf die Bezugsdauer nach Art. 6 Abs.1 dieses Merkblattes nicht angerechnet.

3 Die Leistungen bei Mutterschaft erstrecken sich nach Gesetz auf mindestens 16 Wochen, wobei mindestens acht Wochen auf die Zeit nach der Niederkunft fallen müssen. Die Bezugsdauer bei Mutterschaft wird nicht an die ordentliche Bezugsdauer von 720 Tagen angerechnet. Für die Bezugsberechtigung bei Schwangerschaften, die vor Versicherungsbeginn eingetreten sind, gelten die Bestimmungen nach Art. 7 dieses Merkblattes sinngemäss.

(Hinweis für die Privatversicherer: Schwangerschafts- und Geburtskomplikationen sind den Krankheiten gleichgestellt.)

4 Tage teilweiser Arbeitsunfähigkeit werden bei der Berechnung der Bezugsdauer nur anteilmässig angerechnet.

5 Allfällige Leistungen von SUVA, IV, BVG und MV sowie haftpflichtiger Dritter werden an die Krankentaggeldleistungen angerechnet, so dass der Versicherte höchstens den vollen ausfallenden Lohn erhält. Bei Kürzung des Krankentaggeldes infolge Überversicherung werden die anrechenbaren Krankheitstage in der Weise ermittelt, dass der Gesamtbetrag des ausgerichteten Krankentaggeldes durch das volle versicherte Taggeld geteilt wird. Die so ermittelten Tage werden als geschlossene Zeitperiode auf die Bezugsdauer angerechnet.

6 Versicherte, die Anspruch auf Altersrenten der AHV haben, haben Deckung für Krankentaggeld noch während längstens folgender Dauer:

| Dienstalalter im Betrieb | Leistungsdauer |
|--------------------------|----------------|
| bis 10 Jahre             | 90 Tage        |
| über 10 Jahre            | 120 Tage       |
| über 15 Jahre            | 150 Tage       |
| über 20 Jahre            | 180 Tage       |

#### **Art. 6 Aufnahme in die Versicherung**

1 Die Versicherung beginnt an dem Tag, an dem der Arbeitnehmer aufgrund der Anstellung die Arbeit antritt oder hätte antreten sollen.

2 Die obere Altersgrenze zur Aufnahme in die Versicherung ist das erreichte AHV-Alter.

#### **Art. 7 Versicherungsvorbehalte**

1 In der Sozialversicherung sind die Versicherten von der Krankenkasse schriftlich und mit Hinweis auf das Klagerecht über allfällige Versicherungsvorbehalte zu orientieren.

2 In der privaten Krankenversicherung ist der Versicherte bei Arbeitsbeginn von der Versicherungsgesellschaft schriftlich zu orientieren, dass Krankheiten, die früher schon behandelt worden sind, nur nach einer Skala gemäss Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers zu entschädigen sind.

3 Arbeitsunfähigkeiten infolge Wiederauftreten von schweren Leiden, für die der Versicherte vor Eintritt in die Versicherung behandelt worden ist, werden nach folgender Skala entschädigt:

| Wiederauftreten des Leidens während der ununterbrochenen Anstellungsdauer in einem dem LMV unterstellten Betrieb | Maximale Leistungsdauer je Krankheitsfall |
|--|---|
| bis 6 Monate   | 4 Wochen                                  |
| bis 9 Monate   | 6 Wochen                                  |
| bis 12 Monate  | 2 Monate                                  |
| bis 5 Jahre  | 4 Monate                                  |

4 Die volle Leistung (nach Art. 5 dieses Merkblattes) wird gewährt, sobald der Versicherte ununterbrochen 5 Jahre im schweizerischen Bauhauptgewerbe tätig gewesen ist. Unterbrüche von weniger als 90 Tagen werden nicht berücksichtigt.

#### **Art. 8 Erlöschen der Versicherung**

Der Anspruch auf Leistungen erlischt in folgenden Fällen:

- a) mit dem Austritt aus dem versicherten Personenkreis;
- b) wenn der Vertrag aufgehoben oder sistiert wird;
- c) wenn das Leistungsmaximum erreicht ist.

## **Art. 9 Übertritte**

1 Der Versicherte ist über seine Übertrittsrechte in die Einzelversicherung zu orientieren:

- a) in der Sozialversicherung von der Krankenkasse schriftlich und mit Hinweis auf die gesetzlichen Bestimmungen des Krankenversicherungsgesetzes;
- b) in der Privatkrankenversicherung von der Versicherungsgesellschaft schriftlich mit Hinweis auf die allgemeinen Versicherungsbestimmungen (AVB);

Andere Formen der Orientierung über das Übertrittsrecht während des Arbeitsverhältnisses sind zulässig (die Beweislast liegt beim Arbeitgeber).

2 In den Fällen Art. 8 lit. a) und b) dieses Merkblattes kann der Versicherte ohne erneute Gesundheitsprüfung in die Einzelversicherung des Trägers der Kollektivversicherung übertreten. Die Prämie der Einzelversicherung wird aufgrund des Alters bei Eintritt in die Kollektivversicherung berechnet.

Durch die Kollektivversicherung entschädigte Krankheitstage werden auf die Dauer der Genussberechtigung der Einzelversicherung angerechnet. Das in der Einzelversicherung versicherbare Krankentaggeld darf höchstens dem letzten versicherten Lohn vor dem Übertritt entsprechen.

3 Tritt ein Versicherter in eine andere Kollektivkrankentaggeldversicherung gemäss diesem Gesamtarbeitsvertrag über, gilt Art. 9 Abs. 2 dieses Merkblattes analog. Eine allfällige Weiterzahlung der Taggelder obliegt dem neuen Versicherer. Die gleiche Regelung gilt auch für den Übertritt ganzer Versichertenbestände; in diesen Fällen hat der Versicherte kein Übertrittsrecht nach Art. 9 Abs. 2 dieses Merkblattes.

4 Die Wartefrist darf höchstens einen Tag betragen. Ausnahme: Bei Arbeitslosigkeit ist das Taggeld in der Höhe des Arbeitslosenversicherungsansatzes ab 31. Tag zu versichern.

## **Art. 10 Örtlicher Geltungsbereich**

1 Die Versicherung gilt weltweit. Sie tritt ausser Kraft, sobald sich der Versicherte länger als drei Monate im Ausland aufgehalten hat (das Fürstentum Liechtenstein gilt nicht als Ausland). Bei Auslandsaufenthalt von mehr als drei Monaten hat der Versicherte Anspruch auf Krankentaggeld, sofern er sich in einer Heilanstalt aufhält und die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist.

2 Ein erkrankter Versicherter, der sich ohne ausdrückliche Zustimmung des Versicherers ins Ausland begibt, hat erst vom Zeitpunkt seiner Rückkehr in die Schweiz an wieder Anspruch auf Leistungen.

3 Für ausländische Arbeitnehmer, die weder den Status des Jahresaufenthalters noch eine Niederlassungsbewilligung besitzen, erlischt jede Leistungspflicht des Versicherers mit dem Ablauf der Arbeitsbewilligung oder dem Verlassen der Schweiz und des Fürstentums Liechtenstein, ausgenommen bei nachweisbar medizinisch notwendigen Aufenthalten in Heilanstalten in der Schweiz, unter Vorlage der entsprechenden Bewilligung der Fremdenpolizei.

4 Der Grenzgänger ist hinsichtlich seiner Ansprüche gegenüber der Versicherung gleich zu behandeln wie jeder andere Versicherte, der sich in derselben gesundheitlichen und versicherungsrechtlichen Lage befindet. Dies gilt, solange er in der benachbarten Grenzzone wohnt und dort den von der Versicherung für notwendig erachteten medizinischen und administrativen Kontrollen zugänglich bleibt. Allerdings darf die Versicherung ihre Leistungen vom Zeitpunkt an einstellen, ab dem der Versicherte seinen Wohnsitz von der benachbarten Grenzzone endgültig in eine andere ausländische Gegend verlegt.

## **Art. 11 Schlussbestimmung**

Im übrigen finden die allgemeinen Versicherungsbedingungen bzw. die Statuten und Reglemente der Versicherer Anwendung.

## Adressen Paritätische Berufskommission und Gewerkschaftssekretariate

Paritätische Berufskommission Gerüstbau,  
c/o UNIA Sektion Solothurn,  
Dornacherhof 11, 4501 Solothurn

Tel. 032 626 36 26 Fax 032 626 36 25

### UNIA Zentrale

Nebenstelle Zürich  
Strassburgstrasse 11, 8004 Zürich

Tel. 044 295 15 15 Fax 044 295 15 55

### UNIA Région Vaud

Place de la Riponne 4, CP 7667, 1002 Lausanne

Tel. 021 310 66 00 Fax 021 310 66 01

### Sektionen/Sekretariate

### Telefon / Fax

#### *Sektion Westaargau*

Bachstrasse 43, Postfach 3918, 5001 Aarau

Tel. 062 834 94 60 Fax 062 834 94 69

#### *Amt-Limmat-Horgen*

Schulstrasse 2, 8952 Schlieren

Tel. 043 444 80 90 Fax 043 444 80 91

#### *Ostaargau*

Dynamostr. 3, 5400 Baden

Tel. 056 222 55 88 Fax 056 221 59 06

#### *Bas-Valais, Martigny*

Rue de la Moya 6, 1920 Martigny

Tel. 027 722 21 70 Fax 027 722 97 83

#### *Bellinzona-Biasca e Moesa*

Viale Stazione 33, Casella postale 2599, 6501 Bellinzona

Tel. 091 821 10 40 Fax 091 825 49 12

#### *Region Bern*

Monbijoustrasse 61, Postfach 1111, 3000 Bern 23

Tel. 031 385 22 22 Fax 031 385 22 20

#### *Sektion Oberland*

Aarestr. 40, Postfach 2206, 3602 Thun

Tel. 033 225 30 20 Fax 033 225 30 39

#### *Sektion Biel-Seeland*

Murtenstrasse 33, Postfach 1792, 2501 Biel

Tel. 032 329 33 33 Fax 032 329 33 34

#### *Fribourg-Sud, Secrétariat Bulle*

Rue St. Denis 85, Case postale 524, 1630 Bulle 1

Tel. 026 912 77 14 Fax 026 913 12 37

#### *Sekretariat Oberaargau/Seeland*

Bahnhofstr. 88, Postfach 1179, 3401 Burgdorf

Tel. 034 447 78 41 Fax 034 447 78 42

#### *Secrétariat Nyon*

Rue de la Morâche 3, Case postale, 1260 Nyon 1

Tel. 021 994 88 44 Fax 021 994 88 55

#### *Section Fribourg*

Rue des Alpes 11, Case postale 1574, 1701 Fribourg

Tel. 026 347 31 31 Fax 026 323 16 39

#### *Sektion Fricktal*

Zürcherstrasse 4, 4332 Stein

Tel. 062 873 13 87 Fax 062 873 39 87

#### *Region Genève*

Chemin Surinam 5, case postale 288, 1211 Genève 13

Tel. 022 949 12 00 Fax 022 949 12 20

#### *Sektion Schwyz Uri*

Oberdorfstrasse 2, 8808 Pfäffikon

Tel. 055 415 74 24 Fax 055 415 74 28

#### *Sektion Graubünden*

Engadinstr. 2, 7002 Chur

Tel. 081 258 46 16 Fax 081 258 46 29

|  |                    |                   |
|--|--------------------|-------------------|
| <i>Région Transjurane</i> , Secrétariat régional,<br>19, rue des Moulins, Case postale 1042, 2800 Délémont               | Tel. 032 422 16 34 | Fax 032 422 67 47 |
| <i>Sekretariat Langnau</i><br>Mühlegässli 1, Postfach 569, 3550 Langnau  | Tel. 034 402 78 41 | Fax 034 402 78 42 |
| <i>Sektion Lenzburg-Freiamt</i><br>Niederlenzerstrasse 21, 5600 Lenzburg 1   | Tel. 062 885 37 40 | Fax 062 885 37 49 |
| <i>Locarno e Valli</i> , Segretariato Muralto<br>Via San Gottardo 20, Casella postale 847, 6602 Muralto                  | Tel. 091 735 35 80 | Fax 091 735 35 89 |
| <i>Haut Neuchâtel</i> , Section La Chaux-de-Fonds<br>Av. Leopold Robert 67, case postale 1463,<br>2301 La Chaux-de-Fonds | Tel. 032 910 82 82 | Fax 032 910 82 83 |
| <i>Région Neuchâtel</i> , Secrétariat régional,<br>Rue de l'Ecluse 38, Case postale 3136, 2001 Neuchâtel                 | Tel. 032 729 30 29 | Fax 032 729 30 28 |
| <i>Région Vaud</i> , Secrétariat Yverdon<br>Av. Haldimand 23, Case postale 1364, 1401 Yverdon                            | Tel. 024 425 29 11 | Fax 024 425 17 02 |
| <i>Region Nordwestschweiz</i> ,<br>Gewerkschaftshaus, Rebgasse 1, 4005 Basel   | Tel. 061 686 73 00 | Fax 061 686 73 05 |
| <i>Region Wallis</i> , Sekretariat Brig<br>Sebastiansplatz 2, Postfach 284, 3900 Brig                                    | Tel. 027 927 47 40 | Fax 027 922 47 45 |
| <i>Rheintal-Appenzell</i><br>Auerstr. 25, 9435 Heerbrugg   | Tel. 071 722 19 10 | Fax 071 722 02 15 |
| <i>Sektion Schaffhausen</i><br>Bachstr. 45, Postfach 1372, 8201 Schaffhausen   | Tel. 052 625 49 88 | Fax 052 625 49 11 |
| <i>Sektion Solothurn</i><br>Dornacherhof 11, 4501 Solothurn  | Tel. 032 626 36 26 | Fax 032 626 36 25 |
| <i>Sottoceneri</i> , Segretariato regionale,<br>Via Canonica 3, Casella postale 5650, 6901 Lugano                        | Tel. 091 910 50 70 | Fax 091 910 50 85 |
| <i>Sektion St. Gallen</i><br>Lämmli brunnenstrasse 41, Postfach 2152, 9001 St. Gallen                                    | Tel. 071 227 25 70 | Fax 071 227 25 71 |
| <i>Sektion Thurgau</i><br>Bahnhofstr. 39, Postfach 1421, 8280 Kreuzlingen  | Tel. 071 677 11 77 | Fax 071 677 11 70 |
| <i>Valais central</i> , Secretariat Regionale, Case postale 2190,<br>Rue de la Dent-Blanche 9, 1950 Sion 2 Nord          | Tel. 027 322 60 48 | Fax 027 322 22 51 |
| <i>Section Riviera Est-Vaudois</i><br>Grande Place, Case postale, 1800 Vevey 1   | Tel. 021 925 20 40 | Fax 021 925 20 45 |
| <i>Sektion Winterthur</i><br>Lagerhausstr. 6, 8400 Winterthur  | Tel. 052 260 04 44 | Fax 052 260 04 40 |
| <i>Region Zentralschweiz Sektion Luzern, Ob-/Nidwalden</i><br>St. Karlistr. 21, Postfach 4864, 6002 Luzern               | Tel. 041 249 93 00 | Fax 041 249 93 19 |
| <i>Sektion Zürcher Oberland, Sektion Uster</i><br>Bahnhofstr. 23, Postfach 847, 8610 Uster                               | Tel. 044 905 80 30 | Fax 044 905 80 40 |
| <i>Sektion Zürich</i> , Volkshaus,<br>Stauffacherstrasse 60, Postfach 1541, 8004 Zürich                                  | Tel. 044 296 18 18 | Fax 044 296 18 50 |

## **SYNA-Sektionen**

- Zentralsekretariat Zürich  
Josefstr. 59, 8005 Zürich  
Tel. 01 279 71 71  
Tel. 01 279 71 72
- Secrétariat central suisse romande  
Rue des Finettes 22, CP 928, 1920 Martigny  
Tel. 027 722 44 15 Fax 027 723 19 85

## **Sekretariate**

---

### *Altdorf*

Herrengasse 12, Postfach, 6460 Altdorf  
Tel. 041 870 51 85 Fax 041 870 51 81

---

### *Basel*

Byfangweg 30, 4051 Basel  
Tel. 061 227 97 30 Fax 061 227 97 31

---

### *Bern*

Neuengasse 39, 3011 Bern  
Tel. 031 311 45 40 Fax 031 311 65 85

---

### *Brugg*

Neumarkt 2, Postfach, 5201 Brugg  
Tel. 056 448 99 00 Fax 056 448 99 01

---

### *Bulle*

Ch. des Crêts 6, Case postale, 1630 Bulle  
Tel. 026 919 59 09 Fax 026 919 59 10

---

### *Chur*

Steinbockstrasse 12, Postfach, 7001 Chur  
Tel. 081 257 11 22 Fax 081 270 11 20

---

### *Delémont*

Rue de l'Avenir 2, Case postale 939, 2800 Delémont 1  
Tel. 032 421 35 45 Fax 032 421 35 40

---

### *Frauenfeld*

Freiestrasse 28, Postfach, 8501 Frauenfeld  
Tel. 052 721 25 95 Fax 052 720 22 43

---

### *Fribourg*

Rte du Petit Moncor 1, Case postale 11,  
1752 Villars-sur-Glâne  
Tel. 026 409 78 20 Fax 026 409 78 25

---

### *Genève*

Rue Caroline 24, Case postale, 1211 Genève 24  
Tel. 022 304 86 00 Fax 022 304 86 01

---

### *Lausanne*

Rue du Valentin 18, 1004 Lausanne  
Tel. 021 323 86 17 Fax 021 323 64 17

---

### *Liestal*

Kasernenstr. 56, 4410 Liestal  
Tel. 061 921 98 48 Fax 061 921 98 53

---

### *Luzern*

Obergrundstrasse 109, 6005 Luzern  
Tel. 041 318 00 88 Fax 041 318 00 77

---

### *Martigny*

Place Centrale 3, Case postale 436, 1920 Martigny  
Tel. 027 722 85 65 Fax 027 722 44 10

---

### *Neuchâtel*

Rue St. Maurice 2, Case postale 3073, 2001 Neuchâtel  
Tel. 032 725 86 33 Fax 032 725 86 34

---

### *Oltén*

Aarauerstr. 55, Postfach, 4601 Oltén  
Tel. 062 296 54 50 Fax 062 296 54 23

---

### *Rapperswil*

Alte Jonastrasse 10, Postfach, 8640 Rapperswil  
Tel. 055 221 80 90 Fax 055 221 80 91

---

---

### *Schaffhausen*

*Mo. 8.30 – 11.45 und Fr. 13.00 – 17.00 Uhr*

Betreut von ZH, Schaffhauserstrasse 409

8050 Zürich-Oerlikon 11

Tel. 01 307 10 70

---

### *Schwyz*

Bahnhofstr. 25, Postfach 125, 6431 Schwyz

Tel. 041 811 51 52 Fax 041 810 01 26

---

### *Solothurn*

Lagerhausstrasse 1, Postfach 353, 4502 Solothurn

Tel. 032 622 24 54 Fax 032 622 52 07

---

### *St. Gallen*

Kornhausstrasse 3, Postfach, 9001 St. Gallen

Tel. 071 227 68 48 Fax 071 227 68 49

---

### *Stans*

Dorfplatz 3, Postfach, 6370 Stans

Tel. 041 610 61 35 Fax 041 610 71 35

---

### *Stein*

*Nur Mittwoch von 13.00 – 18.00 Uhr besetzt*

ansonst Neumarkt 2, Postfach, 5201 Brugg

Tel. 056 448 99 00

---

### *Tafers*

Schwarzseestrasse 7, 1712 Tafers

Tel. 026 494 31 43 Fax 026 494 31 12

---

### *Visp*

Kantonsstr. 11, Postfach, 3930 Visp

Tel. 027 948 09 30 Fax 027 948 09 35

---

### *Zofingen*

Ist im Moment nicht besetzt. Alle Post an Olten.

Tel. 062 797 07 10 Fax 062 797 09 70

---

### *Zug*

Alte Steinhäuserstr. 19, 6330 Zug

Tel. 041 711 07 07 Fax 041 710 10 71

---

### *Zürich-Oerlikon*

Schaffhauserstr. 409, 8036 Zürich

Tel. 044 307 10 70 Fax 044 307 10 71

---

## **Tessin**

---

### *Bellinzona ocst*

Via Pellandini 2, 6500 Bellinzona Ti

Tel. 091 821 41 51 Fax 091 821 41 79

---

### *Lugano ocst*

Via Balestra 19, 6901 Lugano

Tel. 091 921 15 51 Fax 091 923 53 65

---

## **Westschweiz**

### **Vertragssekretariate**

---

#### *Martigny*

Rue des Finettes 22, 1920 Martigny

Tel. 027 722 44 15 Fax 027 723 19 85

---

#### *Monthey*

Rue du Château-Vieux 5, 1870 Monthey

Tel. 024 475 71 71 Fax 024 475 71 79

---

#### *Sierre*

Rue Centrale 4, 3960 Sierre

Tel. 027 452 26 26 Fax 027 452 26 28

---

#### *Sion*

Rue Porte-Neuve 20, 1950 Sion

Tel. 027 329 60 60 Fax 027 329 60 61

---