



**GAV**

**Gesamt-  
arbeitsvertrag  
für den  
schweizerischen  
Gerüstbau**

**2008 – 2011**

SGUV – SCHWEIZERISCHER  
GERÜSTBAU-UNTERNEHMER-VERBAND

Waldeggstrasse 37  
3097 Liebefeld  
Telefon / Telefax 031 992 78 74

GEWERKSCHAFT UNIA

Strassburgstrasse 11  
8004 Zürich  
Telefon 044 295 15 25, Telefax 044 295 15 55

GEWERKSCHAFT SYNA

Josefstrasse 59  
8005 Zürich  
Telefon 044 279 71 71, Telefax 044 279 71 72

---



# **GESAMTARBEITSVERTRAG**

## für den Gerüstbau

### 2008 – 2011

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
<i>2. Materielle Bestimmungen</i>	
Art. 5 Probezeit	4
Art. 6 Kündigung des definitiven Arbeitsverhältnisses	4
Art. 7 Kündigungsschutz	5
Art. 8 Bestimmungen zur Arbeitszeit	6
Art. 9 Ferien	6
Art. 10 Feiertage	7
Art. 11 Kurzabsenzen	8
Art. 12 Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- und Zivildienst	8
Art. 13 Lohn (Basislöhne, Lohnklassen, Lohnauszahlung, 13. Monatslohn, Lohnanpassungen)	9
Art. 14 Lohnzuschläge	11
Art. 15 Zulagen, Auslagenersatz, Entschädigungen	11
Art. 16 Schlechtwetterentschädigung	12
Art. 17 Krankentaggeld-Versicherung	13
Art. 18 Unfallversicherung	14
Art. 19 Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmers	14
Art. 20 Berufliche Vorsorge	14
Art. 21 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	15
Art. 22 Sorgfalts- und Treuepflicht	15
Art. 23 Vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers bzw. Schwarzarbeit	15
Art. 24 Vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers	16
Art. 25 Vollzugsbestimmungen	17
Art. 26 Inkrafttreten und Vertragsdauer	18
<i>Anhang I</i>	
Berechnung des prozentualen Ferienlohnes und des 13. Monatslohnes	20
<i>Anhang II</i>	
Merkblatt Krankentaggeld-Versicherung	22
<i>Anhang III</i>	
Adressen Paritätische Berufskommission und Gewerkschaftssekretariate	26

# 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. In diesen Geltungsbereich fallen auch Firmen, welche Tribünen, Bühnen und andere temporäre Tragkonstruktionen für Sport- und Kulturevents aus Gerüstteilen anbieten (Eventbereich).

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.

2 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:

- a) Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
- b) Anwerbung und Förderung des Berufsnachwuchses;
- c) Unterstützung von Massnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten;
- d) Förderung des PBK Qualitätslabels für Gerüstbauer
- e) 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.

### 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 3.2, Kautio, – wie Fragen des Vollzuges und nähere Zweckbestimmung – sind in Statuten und/oder einem Reglement festgelegt.

## **Art. 3 Friedenspflicht**

1 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 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. 25 dieses Vertrages geregelt.

# **2. MATERIELLE BESTIMMUNGEN**

## **Art. 5 Probezeit**

1 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 von beiden Parteien unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von fünf Arbeitstagen täglich aufgelöst werden.

## **Art. 6 Kündigung des definitiven Arbeitsverhältnisses**

1 Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis von beiden Parteien unter Einhaltung der folgenden Fristen gekündigt werden:

a) im ersten Dienstjahr unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat, auf Ende eines Monats;

- b) im zweiten bis und mit neuntem Dienstjahr 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 337b OR.

3 Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt (Art. 335 Abs. 2 OR).

## **Art. 7 Kündigungsschutz**

*1 Grundsatz:* Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit durch den Arbeitgeber ist unter Vorbehalt von Art. 7 Abs. 2 und 3 solange ausgeschlossen, wie die Krankentaggeld-Versicherung oder die obligatorische Unfallversicherung für den Arbeitnehmer Taggeldleistungen erbringt.

### *2. Ausnahmen*

*2.1. Ist aufgrund eines medizinischen Gutachtens (Vertrauensarzt der Krankentaggeldversicherung respektive der SUVA-Unfallversicherung) eine Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit ausgeschlossen, so kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von 60 Tagen gekündigt werden. Dies, sofern sichergestellt ist, dass der erkrankte Arbeitnehmende bis zum Ablauf der maximalen Leistungsdauer bzw. bis zur Wiedererlangung der vollen Erwerbsfähigkeit in der kollektiven Taggeldversicherung des Betriebs verbleiben und Taggeldleistungen beziehen kann.*

*2.2. 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. 8 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 maximal 48 Wochenstunden.

Durch den Arbeitgeber verursachte Fehlstunden dürfen 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 für jeden Tag detailliert erfolgen. Diese Zeiterfassung setzt sich aus folgenden einzeln überprüfbaren Positionen zusammen:

1. der Arbeitszeit gemäss Art. 8 (exkl. Znünpause, inkl. Reisezeit)
2. den Zeitwerten aus GAV Art. 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, und 18

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 in der Regel 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. Die Meldepflicht für die Arbeit an arbeitsfreien Tagen entfällt für den Eventbereich.

## Art. 9 Ferien

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

	Arbeitnehmer im Monatslohn	Arbeitnehmer im Stundenlohn
ab vollendetem 20. Altersjahr bis zum vollendeten 50. Altersjahr	5 Wochen (= 25 Arbeitstage)	10.6 % des Lohnes (entspricht 5 Wochen Ferien)
bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab zurückgelegtem 50. Altersjahr	6 Wochen (= 30 Arbeitstage)	13,0 % des Lohnes (entspricht 6 Wochen Ferien)

Die Lehrlinge sind den übrigen Arbeitnehmern bezüglich Ferienanspruch gleich gestellt.



2 Der prozentuale Ferienlohn (für Arbeitnehmende in Temporärfirmen oder bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses) wird gemäss der Tabelle im Anhang I berechnet. 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. 9 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 Kalenderjahres 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. 10 Feiertage**

1 *Entschädigungsberechtigte Feiertage*: Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall von acht Feiertagen pro Jahr.

2 *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 unentschuldig nicht gearbeitet hat;
- c) von einer Krankenkasse, von der SUVA oder von der Arbeitslosenversicherung für den Feiertag ein Taggeld bezieht.

*3 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. 11 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 1 Tag
- b) Heirat des Arbeitnehmers bzw. Geburt eines Kindes: 1 Tag
- c) Todesfall in der Familie (Ehepartner oder Kinder) des Arbeitnehmers: 3 Tage
- d) Todesfall von Geschwistern, Eltern bzw. 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. 11 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. 12 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 beträgt:

	Ledige	Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflichten
der ganzen Rekrutenschule sowie Durchdiener	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. 12 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. 12 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. 13 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. 13 Abs. 6 dieses Vertrages. Die Basislöhne je Lohnklasse betragen für die ganze Schweiz in Schweizerfranken pro Monat (Stand 1. April 2008):

Lohnklassen	<b>Q</b>	<b>A</b>	<b>B1</b>	<b>B2</b>	<b>C</b>
Pro Monat	5'057.–	4'850.–	4'540.–	4'187.–	3'981.–

Der Stundenlohn (nur Angestellte in Temporärfirmen) errechnet sich wie folgt:

Monatslohn : 182,5 Stunden = Stundenlohn

#### *L Lehrlings-Richtlöhne*

1. Lehrjahr pro Monat Fr. 850.– bis Fr. 1'030.–
2. Lehrjahr pro Monat Fr. 1'050.– bis Fr. 1'500.–
3. Lehrjahr pro Monat Fr. 1'450.– bis Fr. 1'850.–

2 Der Indexstand Dezember 2007 (108,0 Punkte LIK-Basis 2000) gilt als ausgeglichen.

*3 Lohnklassen:* Für die in Art. 13 Abs. 1 dieses Vertrages festgelegten Basislöhne gelten folgende Lohnklassen:

#### **Lohnklassen**

#### **Voraussetzungen**

**Q** Chef-Monteur Gerüstbau

Chef-Monteur als Gruppenleiter mit eidgenössischem Fachausweis, gleichwertiger abgeschlossener Ausbildung in der EU oder vom Arbeitgeber als solcher eingesetzt

**A** Gruppenleiter Gerüstbau

Gruppenleiter mit bestandener Ausbildung SGUV/Polybau, gleichwertiger abgeschlossener Ausbildung in der EU oder Gerüstmonteur mit entsprechender Berufserfahrung, der vor dem 1. Januar 2008 als Gruppenleiter eingesetzt wurde, sowie Gerüstmonteur mit EFZ, falls vom Arbeitgeber als Gruppenleiter eingesetzt

- B1 Gerüstmonteur** Gerüstmonteur mit Lehrabschluss (EFZ), gleichwertiger abgeschlossener Ausbildung in der EU oder Gerüstmonteur mit entsprechender Erfahrung, welcher vom Arbeitgeber aufgrund guter Qualifikation von der Lohnklasse B2 in die Lohnklasse B1 befördert wurde
- B2 Gerüstmonteur** Gerüstmonteur mit Abschluss Basis-Polybaupraktiker (EBA), Fachrichtung Gerüstbau, gleichwertiger abgeschlossener Ausbildung in der EU. Gerüstmonteur, welcher vom Arbeitgeber aufgrund guter Qualifikation von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B2 befördert wurde
- C Gerüstbaumitarbeiter** Arbeitnehmer ohne spezielle Fachkenntnisse

*Besitzstandwahrung*

Bei Stellenwechsel innerhalb der Branche behalten die Arbeitnehmer ihre bisherige Lohnklasse. Ausgenommen sind Positionen Q (Chef-Monteur) und A (Gruppenleiter).

Arbeitnehmer, welche bis 31. März 2008 in der Lohnklasse B eingestuft waren, sind ab 1. April 2008 neu in der Lohnklasse B1 einzustufen.

*4 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.

*5 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.

*6 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.

*7 Lohnauszahlung allgemein:* Die Anstellung erfolgt zwingend im Monatslohn. Ausgenommen von dieser Regelung sind in Temporärfirmen beschäftigte Arbeitnehmende. Der Lohn wird monatlich, in der Regel per Ende Monat in bar oder bargeldlos entrichtet. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine monatliche, detaillierte Lohnabrechnung.

*8 Verbot der Lohnabtretung:* Der Arbeitnehmer darf seine Lohnforderungen nicht an Dritte abtreten (Art. 325 Abs. 2 OR). Trotzdem vorgenommene, auch vor Abschluss des Arbeits-

vertrages 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;

9 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 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.

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

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

## Art. 14 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 Für Nachtarbeit zwischen 20.00 und 06.00 Uhr wird ein Zuschlag von 50 % bezahlt.

4 *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.

5 *Regelung für den Eventbereich*: Die Überzeitzuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit werden gewährt, für Überstundenarbeit wird kein Zuschlag entrichtet.

## Art. 15 Zulagen, Auslagenersatz, Entschädigungen

1 *Verpflegungsentuschädigung*: In Abgeltung von Art. 327a und 327b OR wird allen Mitarbeitern im Gerüstbaugewerbe als Verpflegungsentuschädigung eine pauschale Zulage von Fr. 15.50 pro

Tag, unabhängig vom Arbeitsort, vergütet. Diese Zulage wird immer dann ausbezahlt, wenn der Arbeitstag eine Mittagspause beinhaltet. Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 5½ Stunden ist die Zulage zwingend geschuldet (ArG).

*2 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.

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

*4 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. 16 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. 14 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. 16, Abs. 3). Der Arbeitnehmende hat ferner während des Arbeitsunterbruchs auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters andere zumutbare Arbeit zu leisten.

## Art. 17 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 Karenztage 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 einen Tag betragen.

*4 «Merkblatt»:* Es gelten im Übrigen die im Einvernehmen mit den Vertragsparteien abgefassten Bestimmungen der Versicherer «Ausführungsbestimmungen Krankentaggeld-Versicherung» (Anhang II).

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

## **Art. 18 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. 19 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 Todes-tag 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. 20 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. 21 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.

### **21.1 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. 25 des GAV zur Folge haben.

**21.2** Damit die Qualität und die Sicherheitsstandards der Gerüste sichergestellt und die damit in Zusammenhang stehenden Kontrollen jederzeit aufrecht erhalten werden können, muss jedes Gerüst mit einer gut ersichtlichen Plane oder Tafel mit dem Namen des Gerüsterstellers gekennzeichnet werden.

## **Art. 22 Sorgfalts- und Treupflicht**

*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. 23 Vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers bzw. Schwarzarbeit**

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. 23.1. Einsatz von Zweitfirmen, (Unterakkordanten, Subunternehmer Montageequipen etc.), Beschäftigung von Temporärarbeitnehmern**

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. 21 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. 25.9. und 25.10 eine Konventionalstrafe aus. Zudem gilt die Firma bis zur Nachzahlung allfällig vorenthaltener Arbeitnehmerleistungen für öffentliche Arbeiten als nicht GAV-konform.

**Art. 23.2.** Toleriert der Arbeitgeber Schwarzarbeit seiner Mitarbeiter, so fällt die PBK eine Konventionalstrafe gegen den Fehlbaren. Alle Gerüstbauarbeiten und – Vermietungen sind durch die Arbeitgeberfirma zu fakturieren. Eine angemessene Reduktion des Werklohnes bzw. der Miete, zugunsten von nahen Verwandten sowohl des Arbeitnehmers als auch des Arbeitgebers, wird toleriert.

### **Art. 24 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.

5 Dem Arbeitnehmer ist jegliche Berufsarbeit für Dritte (Schwarzarbeit) untersagt. Arbeitnehmer, die gegen dieses Verbot verstossen, können fristlos entlassen werden. Zudem fällt die PBK eine Konventionalstrafe gemäss Art. 25.9.b GAV.

## **Art. 25 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 vorbehältlich 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. Bei Verletzungen des Akkord- bzw. Schwarzarbeitsverbotes (Art. 23.1, 23.2 und 24.5 GAV) gelten pro Arbeitsstelle für den Arbeitgeber eine maximale Konventionalstrafe von Fr. 20'000.– und für den Arbeitnehmer eine von Fr. 5'000.–.
- 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. 2.2) 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 nicht-geldwerten 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. 26 Inkrafttreten und Vertragsdauer**

Dieser Vertrag tritt auf den 1. April 2008 in Kraft und ersetzt den GAV für das Gerüstbaugewerbe 2005 bis 2008. Er dauert bis zum 31. März 2011.

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

Olten, 18. Februar 2008

FÜR DEN SCHWEIZERISCHEN GERÜSTBAU-UNTERNEHMER-VERBAND

Hans Gertsch

Adrian Schneider

FÜR DIE GEWERKSCHAFT UNIA

Renzo Ambrosetti

Andi Rieger

Albert Germann

FÜR DIE GEWERKSCHAFT SYNA

Angela M. Carlucci

Werner Rindlisbacher

## **ANHÄNGE**

I	Berechnung des prozentualen Ferienlohnes und des 13. Monatslohnes . . . . .	20
II	Merkblatt Krankentaggeld-Versicherung . . . . .	22
III	Adressen Paritätische Berufskommission und Gewerkschaftssekretariate . . . . .	26

**Tabelle**  
**zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes**  
**(Art. 9 dieses Vertrages) und des prozentualen 13. Monatslohns**  
**(Art. 13 Abs. 9 dieses Vertrages)**

Lohnarten und weitere Leistungen des Arbeitgebers 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, Gratifikation, Provisionen	nein	nein
203 Verwaltungsrats-Honorare	nein	nein
204 Tantiemen	nein	nein
<b>3. Absenzzölhne</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 bei beruflicher Aus- und Weiterbildung	nein <sup>1)</sup>	nein <sup>1)</sup>
307 Lohnzahlung während Ausbildung, soweit Gebafonds-Leistungen übersteigend	ja	ja
308 Krankentaggeld, Unfallgeld SUVA	nein <sup>2)</sup>	nein <sup>2)</sup>
309 Lohnzahlung während Krankheit und Unfall, soweit Versicherungsleistungen Lohnart 308 übersteigend (inkl. SUVA-Karenztage)	ja	ja
310 Lohnzahlung während obligatorischem schweizerischem Militär-, Schutz- und Zivildienst	ja <sup>3)</sup>	ja <sup>3)</sup>
311 Treueprämien	ja	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

### 4. Naturallöhne

401	Naturallöhne	ja	ja
402	Wohnungszulage	ja	ja
403	Dienstwohnung	nein	ja

### 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 werden, 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**

### **KAPITEL 1 – Grundsatz**

#### **Art. 1 Grundsätze**

1 Dieses Merkblatt enthält die Bedingungen, die jeder Versicherungsvertrag erfüllen muss, um Art. 17 dieses Vertrages für die Zeit vom 1. April 2008 bis zum 31. März 2011 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 Wartefrist bis max. 30 Tage zu versichern (bezüglich des Übertrittes 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 Krankentaggeldversicherungsprämie 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 Wartefrist 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. 17 bzw. 7 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	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 Gerüstbaugewerbe 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 Kollektivkrankentaggeld-Versicherung 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  
zum Melden von Samstags-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit gemäss GAV Art. 8.5**

**Paritätische Berufskommission Gerüstbau**

c/o Unia Sektion Solothurn,  
Dornacherhof 11, 4501 Solothurn

Tel. 032 626 36 26 Fax 032 626 36 25

**Unia-Zentralsekretariate**

Standort Zürich  
Strassburgstrasse 11, 8004 Zürich

Tel. 044 295 15 25 Fax 044 295 15 55

Standort Bern  
Weltpoststrasse 20, Postfach 262, 3000 Bern 15

Tel. 031 350 21 11 Fax 031 350 22 22

Standort Lausanne  
Place de la Riponne 4, Case postale 7639, 1002 Lausanne

Tel. 021 310 66 00 Fax 021 310 66 27

**Sektionen**

**Telefon / Fax**

---

*Aargau Ost*

Dynamostrasse 3, 5400 Baden

Tel. 0848 33 30 03 Fax 056 221 59 06

---

*Aargau West*

Bachstrasse 43, Postfach 3918, 5001 Aarau

Tel. 0848 33 30 03 Fax 062 834 94 69

---

*Amt-Limmat-Horgen*

Schulstrasse. 2, Postfach 550 8952 Schlieren

Tel. 043 444 80 90 Fax 043 444 80 91

---

*Ajoie-Porrentruy*

Rue des Annonciades 25, 2900 Porrentruy

Tel. 042 466 13 59

---

*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, 6501 Bellinzona

Tel. 091 821 10 40 Fax 091 825 48 12

---

*Bern*

Monbijoustrasse 61, 3007 Bern

Tel. 031 385 22 22 Fax 031 385 22 20

*Berner Oberland*

Aarestrasse 40, Postfach 2206, 3602 Thun

Tel. 033 225 30 20 Fax 033 225 30 39

*Biasca*

Via Franscini 14, 6710 Biasca,

Tel. 091 862 12 44 Fax 091 863 35 78

*Biel-Seeland*

Murtenstrasse 33, Postfach 1792, 2501 Biel

Tel. 032 329 33 33 Fax 032 329 33 34

*Délémont*

19, rue des Moulins, Case postale 1042, 2800 Délémont

Tel. 032 421 60 60 Fax 032 422 67 47

*Fleurier*

Place de la Gare 3, case postale, 2114 Fleurier

Tel. 032 862 22 15 Fax 032 862 22 19

*Fribourg*

Rue des Alpes 11, Case postale 1574, 1701 Fribourg

Tel. 026 347 31 31 Fax 026 323 16 39

*Fribourg-Sud, Secrétariat Bulle*

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

Tel. 026 912 77 14 Fax 026 913 12 37

*Fricktal*

Zürcherstrasse 4, 4332 Stein

Tel. 0848 33 30 03 Fax 062 873 39 87

*Genève*

5, Chemin Surinam, case postale 288, 1211 Genève 13

Tel. 022 949 12 00 Fax 022 949 12 20

*Graubünden*

Engadinstrasse 2, 7002 Chur

Tel. 081 258 46 16 Fax 081 258 46 29

*La Côte*

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

Tel. 022 994 88 44 Fax 022 994 88 55

*La Chaux-de-Fonds*Av. Leopold Robert 67, case postale 1463,  
2301 La Chaux-de-Fonds

Tel. 032 910 82 82 Fax 032 910 82 83

*Lausanne*Place de la Riponne 4, case postale 7667,  
1002 Lausanne

Tel. 061 310 66 00 Fax 061 310 66 01

*Lenzburg-Freiamt*

Niederlenzerstrasse 21, 5600 Lenzburg

Tel. 0848 33 30 03 Fax 062 885 37 49

*Le Locle*

Crêt-Vaillant 19–21, case postale, 432, 2400 Le Locle Tel. 032 930 09 80 Fax 032 930 09 88

---

*Locarno e Valli*

Via della posta 8, 6600 Locarno Tel. 091 735 35 80 Fax 091 735 35 89

---

*Luzern, Ob- und Nidwalden*

St. Karlstrasse 21, Postfach 4864, 6002 Luzern Tel. 041 249 93 00 Fax 041 249 93 19

---

*Manno*

Via Vedeggio 1, 6928 Manno Tel. 091 611 17 11 Fax 091 604 53 54

---

*Massagno*

Via Genzana 2, 6900 Massagno Tel. 091 961 83 83 Fax 091 967 69 40

---

*Mendrisio*

Via al Gas 8, 6850 Mendrisio Tel. 091 640 64 30 Fax 091 640 64 39

---

*Moutier*

Rue centrale 11, case postale 334, 2740 Moutier Tel. 032 493 11 41 Fax 032 493 58 44

---

*Neuchâtel*

Avenue de la Gare 3, Case postale 3136,  
2001 Neuchâtel Tel. 032 729 30 29 Fax 032 729 30 28

---

*Nord vaudois*

Av. Haldimand 23, Case postale 1364, 1401 Yverdon Tel. 024 425 29 11 Fax 024 425 17 02

---

*Nordwestschweiz*

Rebgasse 1, Postfach, 4005 Basel Tel. 061 686 73 00 Fax 061 686 73 05

---

*Oberwallis*

Bahnhofstrasse 4, Postfach 220, 3930 Visp Tel. 027 948 12 80 Fax 027 948 12 85

---

*Rapperswil-Glarus*

Obere Bahnhofstrasse 32 a, Postfach 1132,  
8640 Rapperswil Tel. 055 214 22 44 Fax 055 214 22 66

---

*Riviera Est-Vaudois*

Grande Place, Case postale, 1800 Vevey 1 Tel. 021 925 20 40 Fax 021 925 20 45

---

*Saignelégier*

Rue de la Gruère 7, case postale 2350,  
2350 Saignelégier Tel. 032 951 14 60

---

*St. Imier-La Neuveville*

Rue du Midi 33, case postale 93, 2610 St. Imier      Tel. 032 941 21 93

---

*Schaffhausen*

Pfarrweg 1, Postfach 1372, 8201 Schaffhausen      Tel. 052 625 49 88    Fax 052 625 49 11

---

*Schwyz Uri*

Oberdorfstrasse 2, 8808 Pfäffikon      Tel. 055 415 74 24    Fax 055 415 74 28

---

*Solothurn*

Dornacherhof 11, 4501 Solothurn      Tel. 032 626 36 26    Fax 032 626 36 25

---

*Sottoceneri*

Via Genzana 2, casella postale 197, 6908 Massagno      Tel. 091 961 83 83    Fax 091 967 69 40

---

*St. Gallen*

Lämmli brunnenstrasse 41, Postfach 2152,  
9001 St. Gallen      Tel. 071 227 25 70    Fax 071 227 25 71

---

*Tavannes*

Rue H.F. Sandoz 14, case postale 248, 2710 Tavannes      Tel. 032 482 72 30    Fax 032 482 72 39

---

*Thurgau*

Bahnhofstrasse 39, Postfach 1421, 8280 Kreuzlingen      Tel. 071 677 11 77    Fax 071 677 11 70

---

*Valais central*

Rue du Temple 3, 3960 Sierre      Tel. 027 455 15 17    Fax 027 455 37 39

---

*Vallée de Joux*

Route Neuve 2, case postale 127, 1347 Le Sentier      Tel. 021 845 62 66    Fax 021 845 45 60

---

*Winterthur*

Lagerhausstr. 6, 8400 Winterthur      Tel. 052 260 04 44    Fax 052 260 04 40

---

*Zug*

Metallstrasse 5, 6300 Zug      Tel. 041 728 04 20    Fax 041 728 04 21

---

*Zürcher Oberland*

Bahnsstrasse 23, Postfach 487, 8610 Uster      Tel. 044 905 80 30    Fax 044 905 80 40

---

*Zürich*

Stauffacherstrasse 60, Postfach 1541, 8004 Zürich      Tel. 044 296 18 18    Fax 044 296 18 50

---

## **SYNA-Sektionen**

Zentralsekretariat

Josefstrasse 59, Postfach, 8031 Zürich

Tel. 044 279 71 71 Fax 044 279 71 72

---

### **Sektionen/Sekretariate**

### **Telefon / Fax**

---

#### *Itldorf*

Herrengasse 12, Postfach, 6460 Altdorf

Tel. 041 870 51 85 Fax 041 870 51 81

---

#### *Basel*

Byfangweg 30, Postfach, 4011 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*

Place du Tilleul 9, 1630 Bulle

Tel. 026 919 59 09 Fax 026 919 59 10

---

#### *Chur*

Steinbockstr. 12, Postfach, 7001 Chur

Tel. 081 257 11 22 Fax 081 257 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 1512,  
1227 Carouge

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*

Kasernenstrasse 56, 4410 Liestal

Tel. 061 921 98 48

*Luzern*

Obergrundstrasse 109, 6005 Luzern

Tel. 041 318 00 88 Fax 041 318 00 77

*Neuchâtel*Rue St. Maurice 2, Case postale 3073,  
2001 Neuchâtel

Tel. 032 725 86 33 Fax 032 725 86 34

*Olten*

Aarauerstrasse 55, Postfach, 4601 Olten

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*Betreut von ZH, Schaffhauserstrasse 409,  
8050 Zürich-Oerlikon

Tel. 044 307 10 70

*Schwyz*

Bahnhofstr. 25, Postfach 125, 6431 Schwyz

Tel. 041 811 51 52 Fax 041 810 01 26

*Solothurn*

Lagerhausstr. 1, Postfach 1538, 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*

Bahnhofstr. 3, Postfach, 6371 Stans

Tel. 041 610 61 35 Fax 041 610 71 35

*Tafers*

Schwarzseestrasse 7, Postfach, 1712 Tafers

Tel. 026 494 50 40 Fax 026 494 50 41

*Visp*

Kantonsstr. 11, Postfach, 3930 Visp

Tel. 027 948 09 30 Fax 027 948 09 35

*Zug*

Alte Steinhauserstrasse 19, 6330 Cham

Tel. 041 711 07 07

*Zürich-Oerlikon*

Schaffhauserstrasse 409, 8050 Zürich-Oerlikon

Tel. 044 307 10 70 Fax 044 307 10 71

## **Westschweiz**

### **Vertragssekretariate**

---

#### *Martigny*

Rue des Finettes 22, Case postale 928,  
1920 Martigny

Tel. 027 722 44 15 Fax 027 723 19 85

---

#### *Monthey*

Rue du Château-Vieux 5, Case postale,  
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

---

## **Tessin**

### **OCST Sektionen**

---

#### *Lugano*

Via Balestra 19, 6901 Lugano

Tel. 091 921 15 51 Fax 091 923 53 65

---

#### *Sopraceneri*

Via Magoria 6, 6500 Bellinzona

Tel. 091 821 41 51 Fax 091 821 41 59

---

#### *Sopraceneri*

Via Lavizzari 2, 6600 Locarno

Tel. 091 751 30 52 Fax 091 751 49 28

---

#### *RTV*

Piazza Centrale 1, 6710 Biasca

Tel. 091 873 01 20 Fax 091 873 01 29

---

#### *Mendrisio*

Via G. Lanz, 6850 Mendrisio

Tel. 091 640 51 11 Fax 091 646 74 52

---