A photograph of a construction site. In the upper right, a large crane is lifting a long, cylindrical component, possibly a pipe or duct, into the air. The component is suspended by a thick cable. Below, the steel skeleton of a building is visible, with several workers on different levels of the structure. The sky is a clear, bright blue.

GAV

**Gesamt-
arbeitsvertrag
für den
schweizerischen
Gerüstbau**

2020 – 2023

SGUV – Schweizerischer Gerüstbau-Unternehmer-Verband

Waldeggstrasse 37

3097 Liebefeld

Telefon 031 992 78 74, Fax 031 992 78 75

Gewerkschaft Unia

Weltpoststrasse 20

3015 Bern

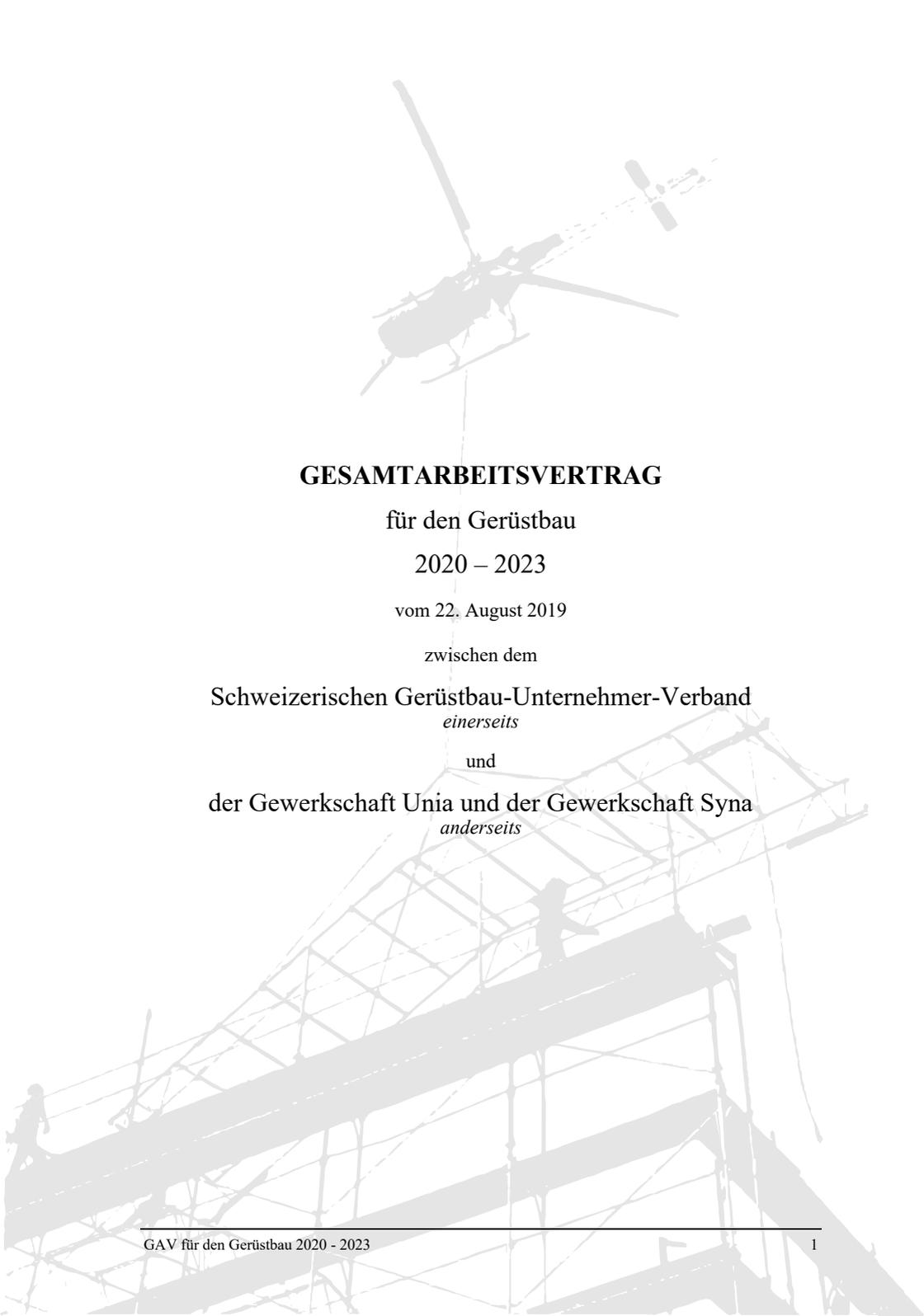
Telefon 031 350 21 11, Fax 031 350 22 11

Gewerkschaft Syna

Römerstrasse 7

4600 Olten

Telefon 044 279 71 71, Fax 044 279 71 72



GESAMTARBEITSVERTRAG

für den Gerüstbau

2020 – 2023

vom 22. August 2019

zwischen dem

Schweizerischen Gerüstbau-Unternehmer-Verband
einerseits

und

der Gewerkschaft Unia und der Gewerkschaft Syna
anderseits

Abkürzungen in diesem Vertrag

ArG	Arbeitsgesetz
Art.	Artikel (Vertrags- bzw. Gesetzes-)
AVE, ave	Allgemeinverbindlichkeits-Erklärung, allgemeinverbindlich erklärt
BU	Berufs-Unfall
BVG	Gesetz über die berufliche Vorsorge
EKAS	Eidgenössische Koordinations-Kommission für Arbeitssicherheit
EO	Erwerbsersatz-Ordnung (Militärdienst etc.)
EU	Europäische Union
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
Gebafonds	Paritätischer Fonds für das schweizerische Gerüstbaugewerbe
LIK	Landes-Index der Konsumentenpreise
NBU	Nicht-Berufs-Unfall
OR	Schweizerisches Obligationen-Recht
PBK	Paritätische Berufskommission für das schweizerische Gerüstbaugewerbe
SGUV	Schweizerischer Gerüstbau-Unternehmer-Verband
SUVA	Schweizerische Unfall-Versicherungs-Anstalt

Der Einfachheit halber wird nachstehend „Arbeitgeber“ verwendet. In dieser Terminologie sind „Arbeitgeberinnen“ selbstverständlich eingeschlossen. Wir bitten um Verständnis für diese sprachliche Vereinfachung im Interesse der besseren Lesbarkeit.

Präambel

Die vertragschliessenden Parteien werden die Arbeitgeber und Arbeitnehmenden des schweizerischen Gerüstbaugewerbes gemeinsam betreffenden Probleme und Aufgaben miteinander behandeln. Sie 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.

A. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1 Geltungsbereich, AVE

¹ Räumlich: Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag gilt für die ganze Schweiz.

² Betrieblich: Die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten für die Arbeitgeber (Betriebe und Betriebsteile), welche im Gerüstbau tätig sind sowie für Arbeitgeber, welche Tribünen, Bühnen und andere temporäre Tragkonstruktionen für den Eventbereich aus Gerüstteilen anbieten (zum Beispiel Sport und Kultur). Sie gelten auch für Arbeitgeber, die im Bereich Auffangnetz-Montage tätig sind.

³ *Die Bestimmungen gelten auch für ausländische Arbeitgeber, die in der Schweiz Arbeiten ausführen. Ebenso gelten sie für Personalverleiher und Subunternehmungen, die Arbeitnehmende in den Betrieben nach Absatz 2 beschäftigen.*

⁴ Persönlich: Die Bestimmungen gelten für die in den Betrieben nach Absatz 2 und 3 beschäftigten Arbeitnehmenden und Lernenden. Ausgenommen sind das administrative Personal und die höheren leitenden Angestellten.

⁵ *Die Vertragsparteien setzen sich für die Allgemeinverbindlicherklärung des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages ein.*

Art. 2 Gebafonds (paritätischer Fonds für das schweizerische Gerüstbaugewerbe)

¹ Alle dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden sowie die unterstellten Arbeitgeber haben einen Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeitrag zu leisten.

Dieser beträgt für Arbeitnehmende 30 Franken pro Monat und für Lernende 10 Franken pro Monat. Er wird bei jeder Lohnzahlung vom Arbeitgeber in Abzug gebracht.

Die Arbeitgeber entrichten einen jährlichen Grundbeitrag von 300 Franken sowie pro unterstellten Arbeitnehmenden und Monat einen Betrag von 5 Franken.

² Arbeitgeber mit einer Tätigkeit in der Schweiz bis 90 Tage pro Kalenderjahr haben einen Vollzugskostenbeitrag zu leisten. Die Arbeitgeber entrichten einen Grundbetrag von 25 Franken pro Monat für jeden angebrochenen Monat, den sie im Geltungsbereich des GAV tätig sind, sowie pro unterstelltem Arbeitnehmenden und Monat einen Betrag von 10 Franken (Arbeitnehmende 5 Franken; Arbeitgeber 5 Franken).

³ Das Inkasso und die Verwaltung erfolgen durch den Paritätischen Fonds für das schweizerische Gerüstbaugewerbe (Gebafonds).

⁴ Die Fondsmittel werden insbesondere wie folgt verwendet:

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

f) Erfüllung weiterer Aufgaben, vornehmlich sozialen Charakters.

⁵ Die Einzelheiten wie Zweckbestimmung, Organisation, Mittelverwendung, Leistungen und Vollzug sind in Statuten und Reglement des Gebafonds festgehalten.

Art 2.1 Kaution

Zur Sicherung der Beiträge an den Gebafonds sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Paritätischen Berufskommission (PBK) hat jeder Arbeitgeber vor der Arbeitsaufnahme in der Schweiz bei der PBK eine Kaution in Höhe von 20 000 Franken zu hinterlegen.

Die Einzelheiten werden im Anhang I dieses GAV geregelt.

Art. 2.2 Anschlussverträge

¹ Die Vertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam den Anschluss von Nichtverbandsfirmen durch Anschlussverträge zu erwirken.

² Mit dem Anschlussvertrag erklären sich die Nichtverbandsfirmen zur Einhaltung des GAV bereit.

³ Die Anschlussverträge haben eine Kündigungsfrist von drei Monaten. Die Kündigung eines Anschlussvertrages hat keine Wirkung auf den Bestand dieses GAV.

⁴ Für die unterstellten Arbeitnehmenden in Anschlussvertragsfirmen gilt der gesamte GAV.

Art. 3 Friedenspflicht

*¹ Während der Vertragsdauer gilt für die *vertragschliessenden Verbände, ihre Sektionen, die beteiligten* unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden die uneingeschränkte Friedenspflicht.*

Art. 4 Anwendung des Vertrages und Meinungsverschiedenheiten

¹ Für die Anwendung dieses Gesamtarbeitsvertrages sorgen die Vertragsparteien gemeinsam im Sinne von Artikel 357b OR. Sie bestellen zu diesem Zweck eine Paritätische Berufskommission und übertragen ihr sämtliche Befugnisse der Vertragsgemeinschaft. Die Einzelheiten werden in Artikel 25 dieses Vertrages geregelt.

² Bei Vertragsverletzungen durch die Vertragsparteien (SGUV, Unia, Syna) spricht das ordentliche Gericht gegen die fehlbare Partei eine Konventionalstrafe aus, deren Höhe der Bedeutung der Verletzung angemessen ist und im Minimum 15 000 Franken beträgt.

B. MATERIELLE BESTIMMUNGEN

Art. 5 Probezeit

¹ Für Arbeitnehmende, 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 auf das Ende eines Monats gekündigt werden:

- a) im ersten Dienstjahr, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat;
- b) im zweiten bis und mit neuntem Dienstjahr, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten;
- c) ab zehntem Dienstjahr, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten.
- d) *Die Vertragsparteien erachten das Arbeitskräftepotential von älteren Mitarbeitenden als sehr wichtig.* Es gehört zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, ältere und langjährige Mitarbeitende sozial verantwortlich zu behandeln. Das verlangt insbesondere bei Kündigungen eine erhöhte Sorgfaltspflicht. Deshalb findet bei einer beabsichtigten Kündigung von Mitarbeitenden ab Alter 55 rechtzeitig und zwingend ein Gespräch zwischen dem Vorgesetzten und dem betroffenen Mitarbeitenden statt, an welchem dieser informiert und angehört wird sowie gemeinsam nach Möglichkeiten der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses gesucht wird. Die vorgesetzte Stelle entscheidet abschliessend über die Kündigung.

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

Art. 7 Kündigungsschutz

¹ Grundsatz: Nach Ablauf der Probezeit ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, unter Vorbehalt von Artikel 7 Absatz 2 und 3 solange ausgeschlossen, wie die Krankentaggeld-Versicherung im Krankheitsfall oder die obligatorische Unfallversicherung bei Unfall für den oder die Arbeitnehmenden Taggeldleistungen erbringt.

² Ausnahme: Nach Ablauf des gesetzlichen Kündigungsschutzes (Art. 336c OR) gilt die folgende Ausnahme zu Absatz 1:

Ist aufgrund eines medizinischen Gutachtens (Vertrauensarzt der Krankentaggeldversicherung respektive der SUVA-Unfallversicherung) eine Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit ausgeschlossen, so kann das Arbeitsverhältnis, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 2 Monaten, auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Dies, sofern sichergestellt ist, dass der oder die 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.

³ Krankheit nach Kündigung: Erkrankt der oder die Arbeitnehmende während der Kündigungsfrist, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist 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.

⁴ Unfall nach Kündigung: Verunfallt der oder die Arbeitnehmende nach Erhalt der Kündigung, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist solange unterbrochen, wie die obligatorische Unfallversicherung Taggeldleistungen erbringt. Die Ausnahme gemäss Artikel 7 Absatz 2 gilt sinngemäss nach Ablauf des gesetzlichen Kündigungsschutzes.

⁵ Gesetzliche Bestimmungen: In jedem Fall gelten die gesetzlichen Kündigungsschutzvorschriften, insbesondere:

1. Artikel 336 bis 336b OR über die missbräuchliche Kündigung;
2. Artikel 336c und 336d OR über die Kündigung zur Unzeit;
3. Artikel 337c und 337d OR über die Folgen bei ungerechtfertigter fristloser Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Art. 8 Bestimmungen zur Arbeitszeit

¹ Arbeitszeit: Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich die Arbeitnehmenden zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten haben.

² Reisezeit:

- a) Als Reisezeit gilt die Zeit, die für den Transport von der Sammelstelle/Werkhof auf die Baustelle und zurück benötigt wird. Die Reisezeit zählt zur Arbeitszeit.
- b) Begeben sich die Arbeitnehmenden direkt auf die Baustelle und ist der Weg vom Wohnort zur Baustelle kürzer oder höchstens gleichlang wie derjenige zum Werkhof/Sammelplatz, so ist keine Reisezeit zu vergüten. Die Arbeitszeit beginnt und endet in diesem Fall zum selben Zeitpunkt wie diejenige auf dem Werkhof.

³ Jährliche und wöchentliche Arbeitszeiten:

- a) Die massgebende Anzahl Jahres-Brutto-Soll-Stunden beträgt: 2190 Stunden (365 Tage / 7 = 52.14 Wochen x 42 Stunden).

- b) Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt maximal 48 Wochenstunden (Überstunden siehe Art. 14.1).
- c) Durch den Arbeitgeber verursachte Fehlstunden dürfen weder mit Lohn- noch Ferienguthaben verrechnet werden (Annahmeverzug des Arbeitgebers, OR 324).
- d) Eine allfällige Pause (z. B. Znünipause) zählt nicht zur Arbeitszeit.

⁴ Die Arbeitszeitkontrolle (Stundenerfassung) muss für jeden Arbeitnehmenden oder jede Arbeitnehmende pro Tag detailliert erfolgen. Diese Stundenerfassung setzt sich aus folgenden, einzeln überprüfbaren Positionen zusammen:

- a) aus der Arbeitszeit gemäss Artikel 8 Absatz 1
- b) aus den Zeitwerten
 - Ferien Artikel 9
 - Feiertage Artikel 10
 - Kurzabsenzen Artikel 11
 - Militär-, Schutz- bzw. Zivildienst Artikel 12
 - Lohnzuschläge und Kompensation Überstunden Artikel 14
 - Zulagen, Auslagenersatz, Entschädigungen Artikel 15
 - Schlechtwetterentschädigung Artikel 16
 - Krankheit Artikel 17
 - Unfall Artikel 18

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für alle Arbeitnehmenden die separate Arbeitszeitkontrolle zu führen. Die so rapportierten Stunden müssen den geleisteten Stunden entsprechen. Die Unterlagen sind vom Arbeitgeber während fünf Jahren aufzubewahren.

Die Arbeitnehmenden sind mindestens halbjährlich oder jedes Mal, wenn es verlangt wird, über den jeweiligen Stand ihrer geleisteten Ist-Stunden zu informieren.

⁵ Arbeitsfreie Tage: An Sonntagen, kantonalen Feiertagen und öffentlichen Ruhetagen sowie am 1. August wird nicht gearbeitet. An Samstagen wird in der Regel nicht gearbeitet. In begründeten Fällen kann jedoch an arbeitsfreien Tagen gearbeitet werden. In diesen Fällen erfolgt eine Meldung an die Paritätische Berufskommission bis spätestens am Vortag vor Büroschluss. Die Adresse der Paritätische Berufskommission findet sich im Anhang II. Die Meldepflicht für die Arbeit an arbeitsfreien Tagen entfällt für den Eventbereich.

Art. 9 Ferien

¹ Genereller Ferienanspruch: Den Arbeitnehmenden und Lernenden steht folgender Ferienanspruch zu:

Kriterien	Feriendauer	Prozentuale Entschädigung
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)

Ein Ferientag wird generell mit 8,4 Stunden rapportiert.

² Der prozentuale Ferienlohn (*für Arbeitnehmende in Personalverleihern* oder bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses) wird gemäss der Tabelle im Anhang III 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 Artikel 9 Absatz 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 oder die Arbeitnehmende 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 (Artikel 329b Absatz 2 OR);*
- b) *verschuldete Arbeitsverhinderung: Wird der oder die Arbeitnehmende 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 (Artikel 329b Absatz 1 OR).*

⁵ Zeitpunkt der Ferien: Es ist grundsätzlich Sache des Arbeitgebers, den Zeitpunkt der Ferien festzulegen. Der Zeitpunkt des Ferienbezuges ist jedoch möglichst frühzeitig zu bestimmen. Die betrieblichen Bedürfnisse sowie die berechtigten Wünsche der Arbeitnehmenden sind dabei angemessen zu berücksichtigen. Unter Vorbehalt des aufgelaufenen Ferienanspruchs, sind den Arbeitnehmenden pro Jahr wenigstens zwei zusammenhängende Ferienwochen zu gewähren (Art. 329c Abs. 1 OR).

⁶ Betriebsferien: Allfällige Betriebsferien legt der Arbeitgeber nach Rücksprache mit den Arbeitnehmenden rechtzeitig fest.

⁷ Ferienbezug: Ferien sind in der Regel im Verlaufe des aktuellen Kalenderjahres zu beziehen.

⁸ *Arbeit während den Ferien: Leisten die Arbeitnehmenden während den Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt, so kann der Arbeitgeber den Ferienlohn verweigern (Artikel 329d Absatz 3 OR).*

Art. 10 Feiertage

¹ Entschädigungsberechtigte Feiertage: Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall von acht Feiertagen pro Jahr. Fallen die entschädigungsberechtigten Feiertage in die Ferien oder auf ein Wochenende, sind sie ebenfalls zu vergüten.

Ein Feiertag wird generell mit 8,4 Stunden rapportiert.

² Anspruchsvoraussetzungen: Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf Feiertagsentschädigung für den 1. August.

Für die die weiteren Feiertage besteht der Anspruch, wenn der oder die Arbeitnehmende mindestens während einer Woche vor dem Feiertag im Betrieb gearbeitet hat. Der Anspruch auf Feiertagsentschädigung entfällt, wenn der oder die Arbeitnehmende:

- 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.

³ Pauschale Entschädigung: Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, anstelle der Bezahlung der Feiertage gemäss den vorstehenden Bestimmungen, eine pauschale Abgeltung von 3 % (Basis 12 Monatslöhne bzw. Jahres-Brutto-Soll-Stunden) zu entrichten. Damit ist die Entschädigung für den Lohnausfall an gesetzlichen Feiertagen vollständig abgegolten.

Art. 11 Kurzabsenzen

¹ Anspruchsvoraussetzungen: Die Arbeitnehmenden, deren Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder die für mehr als drei Monate angestellt worden sind, haben Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden unumgänglichen Absenzen:

- | | |
|--|--------|
| a) Heirat des oder der Arbeitnehmenden | 1 Tag |
| b) Geburt eines Kindes (für den Vater) | 5 Tage |

Wenn die Gesetzgebung einen obligatorischen Vaterschaftsurlaub vorsieht, werden diese Tage nicht mit dem gesetzlichen Anspruch kumuliert.

- c) Todesfall in der Familie des oder der Arbeitnehmenden (Ehepartner, eingetragene Partnerschaft, Konkubinatspartner oder Kinder) 3 Tage
- d) Todesfall von Geschwistern, Eltern bzw. Schwiegereltern 3 Tage
- e) Umzug des eigenen Haushaltes, sofern in ungekündigtem Arbeitsverhältnis 1 Tag

² Werden Arbeitnehmende aus anderen Gründen, die in ihrer Person liegen, jedoch ohne ihr Verschulden, an der Arbeitsleistung verhindert, gilt Artikel 324a OR.

³ Bei den in Artikel 11 Absatz 1 dieses Vertrages genannten Kurzabsenzen werden die ausgefallenen Stunden generell auf der Basis von 8,4 Arbeitsstunden pro Tag rapportiert.

Art. 12 Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- bzw. Zivildienst

¹ Höhe des Entschädigungsanspruches: Arbeitnehmende haben Anspruch auf Entschädigung während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Schutz- bzw. Zivildienst in Friedenszeiten. Die Entschädigung beträgt:

Art der Dienstleistung	Unverheiratete	Verheiratete und Unverheiratete mit Unterstützungs-Pflichten
Während der ganzen Rekrutenschule sowie Durchdiener	50 %	80 %
Während eines anderen obligatorischen Militär-, Schutz- bzw. Zivildienstes	80 %	80 %
Bei allen anderen Diensten erhält der oder die Arbeitnehmende die Leistungen gemäss EO		

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- bzw. Zivildienst mehr als drei Monate dauern wird.

Die Ansprüche gemäss den Artikel 324a und 324b OR müssen in jedem Fall erfüllt werden.

³ Entschädigung: Die Entschädigung der EO fällt dem Arbeitgeber zu, soweit diese die vorstehend festgelegten Ansätze nicht übersteigt. Die ausgefallenen Arbeitstage werden generell mit 8,4 Stunden rapportiert

⁴ *Mit der Erfüllung der oben erwähnten Ansprüche ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324a und 324b OR abgegolten.*

Art. 13 Lohn (Mindestlöhne, Grundlohn, Lohnklassen, Lohnauszahlung, 13. Monatslohn, Lohnanpassungen, Sonderfälle)

¹ Mindestlöhne: Die Mindestlöhne je Lohnklasse betragen für die ganze Schweiz in Schweizerfranken pro Monat:

Monatslöhne pro Lohnklasse:

Q	A	B1	B2	C
Objektleiter / Objektleiterin	Gruppenleiter / Gruppenleiterin	Gerüstmonteur	Gerüstmonteur	Gerüstbaumitar- beiter
5400.–	5200.–	4820.–	4465.–	4325.–

Der Mindestlohn pro Stunde errechnet sich wie folgt:

Mindestlohn pro Monat : 182,5 Stunden = Mindestlohn pro Stunde.

^{1bis} Lohnanpassungen: Die effektiv ausbezahlten Löhne werden generell um 35 Franken pro Monat (19 Rappen pro Stunde) erhöht.

^{1ter} Unverbindliche Lohnempfehlung für Lehrverträge:

Lehrjahr	1.	2.	3.
von Fr.	950.–	1300.–	1800.–
bis Fr.	1150.–	1600.–	2000.–

² Grundlohn: Der Grundlohn pro Monat entspricht dem vereinbarten Monatslohn.

Der Grundlohn pro Stunde errechnet sich wie folgt:

Grundlohn pro Monat : 182,5 Stunden = Grundlohn pro Stunde.

³ Lohnklassen: Für die in Artikel 13 Absatz 1 dieses Vertrages festgelegten Mindestlöhne gelten folgende Lohnklassen:

Lohnklassen	Voraussetzungen
Q Objektleiter / Objektleiterin (ehemals Chefmonteur)	<ul style="list-style-type: none"> – Objektleiter / Objektleiterin mit Diplom Objektleiter / Objektleiterin Polybau; – Eidg. dipl. Chefmonteur Gerüstbau; – Objektleiter / Objektleiterin mit bestandem Abschluss als Chefmonteur vor dem 1. Januar 2008; – Objektleiter / Objektleiterin mit gleichwertiger, abgeschlossener Ausbildung in der EU; – Gerüstmonteur, der vom Arbeitgeber als Objektleiter / Objektleiterin eingesetzt wird.
A Gruppenleiter / Gruppenleiterin	<ul style="list-style-type: none"> – Gruppenleiter Gruppenleiterin mit Diplom Gruppenleiter / Gruppenleiterin Polybau;

- Gruppenleiter / Gruppenleiterin mit gleichwertiger, abgeschlossener Ausbildung in der EU;
- Gerüstbauer EFZ, der vom Arbeitgeber als Gruppenleiter / Gruppenleiterin eingesetzt wird;
- Polybauer EFZ Fachrichtung Gerüstbau, der vom Arbeitgeber als Gruppenleiter / Gruppenleiterin eingesetzt wird;
- Gerüstmonteur mit Berufserfahrung, der vom Arbeitgeber als Gruppenleiter / Gruppenleiterin eingesetzt wird;

B1 Gerüstmonteur

- Gerüstbauer EFZ;
- Polybauer EFZ Fachrichtung Gerüstbau;
- Gerüstmonteur mit Fachtechnik 1 Abschluss Polybau;
- Gerüstmonteur mit gleichwertiger, abgeschlossener Ausbildung in der EU;
- Gerüstmonteur mit entsprechender Erfahrung, welcher vom Arbeitgeber aufgrund guter Qualifikation von der Lohnklasse B2 in die Lohnklasse B1 befördert wurde.

B2 Gerüstmonteur

- Gerüstbaupraktiker EBA;
- Polybaupraktiker (EBA) Fachrichtung Gerüstbau;
- Gerüstmonteur, mit gleichwertiger, abgeschlossener Ausbildung in der EU;
- Gerüstmonteur, welcher vom Arbeitgeber aufgrund guter Qualifikation von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B2 befördert wurde
- Spätestens im dritten Dienstjahr müssen Mitarbeiter der Lohnklasse C einen Basiskurs absolvieren, der im Rahmen der Winterkurse der Paritätischen Kommission durchgeführt wird. Bei erfolgreichem Abschluss des Kurses wird der Mitarbeiter ab dem folgenden 1. April in die Lohnklasse B2 befördert. Der Kursleiter bescheinigt den erfolgreichen Abschluss des Kurses mittels eines Zertifikates. Sollte der Kursteilnehmer die gesetzten Kursziele nicht erfüllen, wird das Zertifikat verweigert und der Mitarbeiter verbleibt in der Lohnklasse C. Der Basiskurs kann jährlich bis zum Erlangen des Zertifikates wiederholt werden.
- Verunmöglicht oder verweigert der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Besuch des Basiskurses, muss er diesen zwingend nach dem dritten Dienstjahr auf den folgenden 1. April in die Lohnklasse B2 befördern.
- Durch das erlangte Zertifikat des Basiskurses verbleibt der Mitarbeiter auch bei einem Stellenwechsel in der Lohnklasse B2.

- In Ausnahmefällen kann die Paritätische Kommission auf Antrag des Arbeitgebers Ausnahmen von den obgenannten Bestimmungen genehmigen.

C Gerüstbaumitarbeiter	Arbeitnehmer ohne spezielle Fachkenntnisse als Gerüstmonteur.
------------------------	---

Besitzstandwahrung: Bei Stellenwechsel innerhalb der Branche behalten die Arbeitnehmenden ihre bisherige Lohnklasse. Ausgenommen sind die Positionen Q und A.

⁴ Einreihung in die Lohnklasse: Die Einreihung in die entsprechende Lohnklasse erfolgt nach erstmaliger Anstellung im Betrieb durch den Arbeitgeber und wird den Arbeitnehmenden spätestens am Ende des ersten Arbeitsmonats schriftlich mitgeteilt (Artikel 330b OR). 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: Die Arbeitnehmenden werden jährlich vom Arbeitgeber qualifiziert. Die Qualifikation äussert sich über die Einsatzbereitschaft, die fachlichen Fähigkeiten, die Leistungsfähigkeit und das Sicherheitsverhalten der Arbeitnehmenden. Allenfalls wird der Lohn gleichzeitig angepasst. Vorbehalten bleibt eine vertragliche Lohnanpassung gemäss GAV jeweils im 1. Quartal des Jahres.

⁶ Lohnregelungen in Sonderfällen: Bei Sonderfällen sind die Löhne vor Aufnahme der Tätigkeit individuell, unter Hinweis auf diesen Artikel, zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden schriftlich zu vereinbaren und der Paritätischen Berufskommission unmittelbar nach Abschluss zur Genehmigung vorzulegen. Diese kann je nach den Umständen des Falles festlegen, ob und innert welcher Zeitspanne der Mindestlohn wieder eingehalten werden muss oder eine periodische Prüfung der Verhältnisse vornehmen. Die im GAV festgelegten Mindestlöhne gelten lediglich als Richtwert.

Sonderfälle sind zum Beispiel:

- a) körperlich und/oder geistig nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmer;
- b) Jugendliche, die das 17. Altersjahr noch nicht erreicht haben;
- c) Praktikanten, Schüler und Studenten, deren Beschäftigungsdauer insgesamt nicht mehr als zwei Monate im Kalenderjahr beträgt;
- d) Lehrling für die Dauer von längstens 2 Jahren.

⁷ Lohnauszahlung allgemein: Der Lohn wird monatlich, in der Regel per Ende Monat bargeldlos entrichtet. Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf eine monatliche, detaillierte Lohnabrechnung.

⁸ Verbot der Anstellung im Stundenlohn: Grundsätzlich erfolgen Anstellungen im Monatslohn. Anstellungen im Stundenlohn sind nur für Angestellte von Personalverleihern oder in anderen berechtigten Fällen zulässig.

⁹ 13. Monatslohn: Die Arbeitnehmenden haben ab Anstellungsbeginn Anspruch auf den 13. Monatslohn. Hat das Arbeitsverhältnis kein ganzes Kalenderjahr gedauert, so besteht ein Anspruch pro rata. Der 13te Monatslohn beträgt 8.3% der pflichtigen Lohnanteile gemäss Tabelle im Anhang III. Die Auszahlung des 13ten Monatslohns hat

Ende des Jahres oder bei Austritt des Arbeitnehmenden zu erfolgen. Die Arbeitgeber können mit schriftlicher Zustimmung ihrer Arbeitnehmer den 13ten Monatslohn in zwei Raten ausbezahlen oder mittels eines verlangten Vorschusses des Arbeitnehmers einmalig vor Jahresende vorausbezahlen.

¹⁰ Akkordarbeit: Die Akkordarbeit ist im schweizerischen Gerüstbaugewerbe untersagt. Als Akkord gelten jene Tätigkeiten, deren Entlohnung grundsätzlich nicht von der Zeit, sondern von der geleisteten Arbeitsmenge oder vom Arbeitserfolg abhängig gemacht wird.

¹¹ *Lohnverhandlungen: Der Indexstand Dezember 2010 (109.6 Punkte LIK-Basis Mai 2000 = 100 Punkte) gilt als ausgeglichen. Während der Vertragsdauer verpflichten sich die Vertragsparteien, jährlich im vierten Quartal, über eine Lohnerhöhung zu verhandeln (effektive und Basis-Löhne).*

Art. 14 Lohnzuschläge

¹ Überstundenarbeit: Die Arbeitnehmenden sind zur Leistung von Überstunden- bzw. Überzeitarbeit soweit verpflichtet, als sie sie zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden können (Art. 321c Abs. 1 OR). Vom Arbeitgeber angeordnete Überstundenarbeit wird zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25% abgegolten. Davon ausgenommen sind pro Jahr 100 Stunden, welche zum Grundlohn entschädigt werden.

Die im Kalenderjahr aufgelaufenen Überstunden können in den drei Folgemonaten mit einem Zeitzuschlag von 12,5% kompensiert werden. Falls die teilweise oder vollständige Kompensation innerhalb des ersten Quartals des Folgejahres nicht möglich ist, müssen die stehengebliebenen Überstunden Ende März mit einem Lohnzuschlag von 25% ausbezahlt werden. Die Regelung bezüglich 100 zuschlagsfreier Stunden gilt sinngemäss.

² Nachtarbeit: Arbeiten zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr werden zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 50% bezahlt.

³ Sonntagsarbeit: Arbeiten an Sonntagen (vom Samstag 17:00 Uhr bis Montag 05:00 Uhr im Sommer bzw. 06:00 Uhr im Winter) werden zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 50% bezahlt. Als Sonntagsarbeit gilt auch die Arbeit an eidgenössischen und kantonalen Feiertagen.

⁴ Regelung für den Eventbereich: Die Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit werden gewährt, für Überstundenarbeit wird kein Zuschlag entrichtet.

Art. 15 Zulagen, Auslagenersatz, Entschädigungen

¹ Verpflegungsentschädigung: In Abgeltung von Artikel 327a und 327b OR wird allen Mitarbeitern im Gerüstbaugewerbe als Verpflegungsentschädigung eine pauschale Zulage von 16 Franken pro Tag, unabhängig vom Arbeitsort, vergütet. Diese Zulage wird immer dann ausbezahlt, wenn der Arbeitstag eine Mittagspause beinhaltet oder die tägliche Arbeitszeit mehr als 5½ Stunden beträgt.

² Fahrzeugentschädigung: Bei Benützung eines Motorfahrzeuges auf Anordnung des Arbeitgebers werden folgende Entschädigungen vergütet:

- a) Personenwagen: Fr. 0.70 je km
- b) Motorrad: Fr. 0.60 je km
- c) Motorfahrrad: Fr. 0.40 je km.
- d) Fahrrad: Fr. 0.20 je km.

Der Fahrzeughalter ist gehalten, Mitarbeitende nach Möglichkeit mitzuführen.

³ *Familienzulagen: Allfällige vom Arbeitgeber zu entrichtende Familienzulagen richten sich in Höhe und Bezugsberechtigung nach der eidgenössischen Gesetzgebung und den kantonalen Ausführungsvorschriften.*

Art. 16 Schlechtwetterentschädigung

¹ **Arbeitsunterbrechung:** Bei Witterungsbedingungen, welche die Gesundheit der Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmenden anzuhören.

² **Anspruch bei Schlechtwetter:** Die Arbeitnehmenden haben 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 Artikel 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) die Arbeitnehmenden frei über ihre Zeit verfügen können.

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

⁵ **Arbeitsbereitschaft:** Die Arbeitnehmenden haben sich während eines Arbeitsunterbruches 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). Die Arbeitnehmenden haben 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 Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmenden kollektiv für ein Krankentaggeld von 80% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes zu versichern. Grundlage bilden die normale vertragliche Arbeitszeit und die zuletzt bezahlte Lohnhöhe. Der erste Krankheitstag gilt als Karenztag und wird nicht vergütet. Die Fehlzeiten wegen Krankheit werden in der Arbeitszeitkontrolle generell mit 8,4 Stunden pro Tag rapportiert.

Mit den Taggeldleistungen der Krankentaggeld-Versicherung ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324a OR vollumfänglich abgegolten.

² Prämien:

- a) Prämienzahlung: Die effektiven Prämien für die Kollektivtaggeld-Versicherung werden von Arbeitgeber und Arbeitnehmenden je zur Hälfte getragen.
- b) Aufgeschobenes Krankentaggeld: Der Arbeitgeber kann eine Kollektivtaggeld-Versicherung mit einem Leistungsaufschub von höchstens 60 Tagen und unter Einhaltung eines Karenztages je Krankheitsfall abschliessen. Er muss jedoch während der Aufschubzeit 80% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst entrichten.

³ Minimale Versicherungsbedingungen: Die Versicherungsbedingungen haben mindestens vorzusehen:

- a) Beginn des Versicherungsschutzes an dem Tag, an welchem der oder die Arbeitnehmende aufgrund der Anstellung die Arbeit aufnimmt oder hätte aufnehmen müssen.
- b) Entschädigung des Lohnausfalles zu 80% infolge Krankheit nach höchstens einem Karenztag zulasten des oder der Arbeitnehmenden. Erfolgt ein Aufschub von höchstens 60 Tagen je Krankheitsfall, ist der Lohnausfall während dieser Zeit vom Arbeitgeber zu entrichten.
- c) Entrichtung des Krankentaggeldes 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, ausser bei Arbeitseinsätzen im Ausland. Vorbehalten sind auch anders lautende gesetzliche Bestimmungen oder der Aufenthalt in einer Heilanstalt, und wenn die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist.
- f) Prämienbefreiung während der Krankheitszeit.

- g) Leistungen nach Artikel 324a OR bei Arbeitnehmenden, für welche die Krankentaggeldleistungen nicht oder nur unter Vorbehalt versichert werden können.
- h) Möglichkeit für Arbeitnehmende, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung, innert 90 Tagen gemäss Artikel 71 Absatz 2 KVG in die Einzelversicherung überzutreten. Die Prämie der Einzelversicherung wird aufgrund des Alters bei Eintritt in die Kollektivversicherung berücksichtigt. Ist eine Kollektivversicherung mit aufgeschobenem Krankentaggeld abgeschlossen worden, sind die Versicherungsbedingungen so zu gestalten, dass aus der Kollektivversicherung ausscheidende Arbeitnehmende nicht schlechter gestellt werden, als im Fall einer Kollektivversicherung ohne Aufschub. Das heisst, die Wartefrist (Karenztag) darf höchstens einen Tag betragen. Beim Übertritt in die Einzelversicherung infolge Arbeitslosigkeit muss gewährleistet sein, dass der Arbeitnehmer das Taggeld in der Höhe des Arbeitslosenversicherungsansatzes mit einer Wartefrist von 30 Taggeld abschliessen kann. Sollte dies in den Versicherungsbedingungen nicht vorgesehen sein, haftet der Arbeitgeber für einen allfälligen Lohnausfallverlust des Arbeitnehmers.

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

Art. 18 Unfallversicherung (BU und NBU)

¹ Leistungen bei Unfall: Bei Unfall eines oder einer Arbeitnehmenden 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 allerdings zu 80 % des versicherten Verdienstes zu bezahlen. *Damit ist die Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a und Art. 324b OR des Arbeitgebers vollumfänglich abgegolten.*

Arbeitnehmende ab dem fünften Dienstjahr haben bei einem Berufsunfall Anspruch auf eine Lohnfortzahlung von 90 % des versicherten Verdienstes (inkl. SUVA-Karenztage).

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

³ Prämienzahlungen: Die Prämien für die Berufsunfallversicherung bezahlt der Arbeitgeber, diejenigen für die Nichtberufsunfallversicherung die Arbeitnehmenden.

⁴ Rapportierung: Die Fehlzeiten wegen Unfall werden in der Arbeitszeitkontrolle generell mit 8,4 Stunden pro Tag rapportiert.

Art. 19 Lohnfortzahlung bei Tod des oder der Arbeitnehmenden

¹ *Voraussetzungen und Höhe: Sofern ein Arbeitsverhältnis durch den Tod aufgelöst wird, hat der Betrieb unter der Voraussetzung, dass der oder die Verstorbene Ehegattin, Ehegatte, eingetragene Partnerin, eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder hinterlässt oder bei Fehlen dieser Erben, andere Personen hinterlässt, gegenüber denen der oder die Verstorbene unterstützungspflichtig war, die Leistungen nach Artikel 338 OR ab Todestag zu erbringen.*

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:*

- a) *bei Entrichtung der Prämien allein durch den Arbeitgeber, die gesamte Leistung;*
- b) *bei paritätischer Entrichtung der Prämien, der auf den Arbeitgeberbeitrag entfallende Anteil der Leistung.*

Art. 20 Berufliche Vorsorge

¹ *Die Arbeitgeber haben die Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmenden sind über die Leistungen der Versicherung zu informieren. Es ist ihnen eine angemessene Mitwirkung in den Organen der Personal-Vorsorgeeinrichtung zu gewähren.*

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

Art. 21 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Art. 21.1 Branchenlösung

¹ *Die Vertragsparteien messen der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz eine grosse Bedeutung zu. Die Kosten für die Erstausrüstung der PSA (Persönliche Schutz Ausrüstung) wird vom Arbeitgeber übernommen. Bei Verschleiss wird der Ersatz, gegen Vorweisung der defekten Ausrüstung, vom Arbeitgeber ersetzt. Die Toilettenbesuche werden in gegenseitiger Kulanz gehandhabt.*

² *Die Vertragsparteien bilden eine paritätische zusammengesetzte Trägerschaft der Branchenlösung. Sie empfiehlt bzw. ordnet geeignete Massnahmen an, welche die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz fördern.*

³ *Die Trägerschaft gewährleistet insbesondere die permanente Umsetzung und laufende Weiterentwicklung der von der EKAS genehmigten «Branchenlösung Nr. 12 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für das schweizerische Gebäudehüllengewerbe und Gerüstbaugewerbe» zur Erfüllung der EKAS-Richtlinie 6508.*

⁴ *Die «Branchenlösung Nr. 12» ist für alle unterstellten Betriebe obligatorisch.*

⁵ Ausgenommen von der Branchenlösung sind jene Betriebe, welche ihre Unterstellung unter eine andere von der EKAS genehmigten überbetrieblichen Lösung nachweisen können oder eine Einzelbetriebslösung vorweisen, die alle Auflagen der EKAS-Richtlinie 6508 erfüllt.

⁶ Betriebe die ihren Verpflichtungen nicht nachkommen, können durch die PBK mit einer Konventionalstrafe sowie Kontroll- und Verfahrenskosten belegt werden.

Art. 21.2 Montage und Demontage der Gerüste

Alle dem GAV unterstellten Arbeitgeber sind verpflichtet, die Gerüste nach den gültigen Vorschriften, der Bauarbeitenverordnung (BauAV) sowie den Vorschriften der SUVA und nach den Kenntnissen der Branche sowie dem Stand der Technik einwandfrei zu erstellen. Führen unsachgemäss montierte Gerüste zu Kontrollen oder Beanstandungen durch die Paritätische Berufskommission, so führt dies zu Sanktionen gemäss Artikel 25 des GAV.

Art. 21.3 Kennzeichnung der Gerüste

Jedes erstellte Gerüst muss bei jedem Zugang mit einer gut sichtbaren Plane oder Tafel mit dem Firmennamen und den aktuellen Kontaktdaten des Gerüsterstellers gekennzeichnet werden.

Art. 21bis Allianz Bau (ISAB)

Die Vertragsparteien unterstützen und beteiligen sich am branchen- und regionsübergreifenden Informationssystem Allianz Bau (ISAB) und treten dem paritätischen Verein ISAB bei. Die PBK sorgt für die zeitgerechte Lieferung der für den Betrieb von ISAB notwendigen Vollzugsinformationen.

Art. 22 Sorgfalts- und Treuepflicht

¹ Die Arbeitnehmenden haben die ihnen übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.

² Die Arbeitnehmenden haben Gerüstmaterial, Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und sorgfältig zu behandeln. Dasselbe gilt auch für alle übrigen Materialien, die ihm zur Ausführung seiner Arbeit zur Verfügung gestellt wurden.

³ *Die Arbeitnehmenden sind für den Schaden verantwortlich, den sie dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig zufügen. Bezüglich der Ansprüche an die Sorgfalt, für die die Arbeitnehmenden einzustehen haben, wird auf Artikel 321e OR verwiesen.*

⁴ Arbeitnehmende, welche gegen die Bestimmungen des GAV sowie fahrlässig gegen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz-Regeln verstossen, können durch die PBK mit einer Konventionalstrafe belangt werden.

Art. 23 Vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers

Sichert der Arbeitgeber einem oder einer Arbeitnehmenden 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 oder der Arbeitnehmenden gegenüber lohnfortzahlungspflichtig.

Art. 23.1 Einsatz von Zweitfirmen (Unterakkordanten, Subunternehmer, Montageequipen etc.) und Beschäftigung von Temporärmitarbeitenden

¹ 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 betreffend GAV-Konformität verlangen);
- b) dass die entsprechende Firma bei der SUVA, AHV und Stiftung FAR-Gerüstbau angemeldet ist und abrechnet;
- c) dass die Bestimmungen des Arbeitnehmendenschutzes und die EKAS-Richtlinien gemäss Artikel 21 GAV eingehalten werden.

² Vor Beschäftigung von Temporärmitarbeitenden verlangt die Einsatzfirma vom Personalverleiher eine schriftliche Bestätigung über die Einhaltung von Artikel 20 "Arbeitsvermittlungsgesetz".

³ Halten sich die dem GAV unterstellten 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 oben stehenden Positionen a, b, oder c fest, so spricht die Paritätische Berufskommission in Anwendung der GAV Artikel 25.9 und 25.10 eine Konventionalstrafe aus. Zudem gilt die Firma bis zur Nachzahlung allfällig vorenthaltener Arbeitnehmendenleistungen bzw. Forderungen der PBK als nicht GAV-konform.

Art. 23.1bis ISAB Anwendung

- a) Mit der Einführung von ISAB für den Gerüstbau (vgl. Art. 21bis GAV Gerüstbau) entfallen die Prüfpflichten gemäss dem vorstehenden Abs. 1 lit. a) bis c). Die Gerüstbaufirmen haben ab diesem Zeitpunkt eine ISAB GAV-Bescheinigung von den eingesetzten Zweitfirmen einzuholen.
- b) Die Gerüstbaufirma darf die Zweitfirma nur einsetzen, wenn für diese eine ISAB GAV-Bescheinigung ohne GAV-Verfehlungen vorliegt.
- c) Die Gerüstbaufirma hat beim erstmaligen Einsatz einer Zweitfirma, vor Auftragserteilung, das Vorhandensein der ISAB GAV-Bescheinigung ohne GAV-Verfehlungen zu überprüfen.
- d) In der Folge hat die Gerüstbaufirma jeden dritten Monat – jeweils bis zum 10. Januar, April, Juli, Oktober – die Aktualität der ISAB GAV-

Bescheinigung ohne GAV-Verfehlungen zu überprüfen. Stellt die Gerüstbaufirma zu diesem Zeitpunkt oder zwischenzeitlich durch eine Information von der PBK fest, dass für die Zweitfirma GAV-Verfehlungen vorliegen, erteilt es für diese Zweitfirma keine weiteren Aufträge und beendet die laufenden innert Monatsfrist.

- e) *Die Zweitfirma darf erst wieder eingesetzt werden, wenn für diese eine aktuelle GAV-Bescheinigung ohne GAV-Verfehlung vorliegt.*
- f) *Weitergehende Weisungen und Präzisierungen zu ISAB werden von der PBK erlassen und in geeigneter Weise kommuniziert.*

Art. 23.2 Schwarzarbeit

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

Art. 24 Vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers

¹ Erfüllt ein Arbeitnehmender oder eine Arbeitnehmende einen oder mehrere der in Absatz 2 dieses Artikels aufgeführten Tatbestände, so hat er oder sie dem Arbeitgeber für jeden dieser Tatbestände ein Viertel eines Monatslohnes als Entschädigung zu entrichten. Ausserdem hat der Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz für weitergehenden Schaden.

² Die Entschädigungspflicht der Arbeitnehmenden entsteht bei:

- a) verschuldeter Nichteinhaltung des vertraglich vereinbarten Zeitpunktes der Arbeitsaufnahme, wobei folgende Toleranzfristen gelten:
 - zehn Tage bei erstmals in die Schweiz einreisenden ausländischen Arbeitnehmenden;
 - fünf Tage bei allen übrigen in die Schweiz einreisenden Arbeitnehmenden;
- 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 die betroffenen Arbeitnehmenden spätestens bis zum Ablauf der nachfolgenden Zahltagsperiode schriftlich darüber zu orientieren.

⁴ Tritt der oder die Arbeitnehmende ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er oder sie sie fristlos, so gilt Artikel 337d OR. Macht der Arbeitgeber

von diesem gesetzlichen Anspruch Gebrauch, so entfällt sein Anspruch nach Absatz 1 und 2 dieses Artikels.

⁵ Den Arbeitnehmenden ist jegliche Berufsarbeit für Dritte (Schwarzarbeit) untersagt. *Arbeitnehmende, die gegen dieses Verbot verstossen, können fristlos entlassen werden.* Zudem fällt die PBK eine Konventionalstrafe gemäss Artikel 25 Abs. 9 lit. b GAV.

Art. 25 Vollzugsbestimmungen

¹ Zuständigkeit: Für die Anwendung und Durchsetzung dieses Gesamtarbeitsvertrages bei unterstellten Arbeitgebern und deren Arbeitnehmende sowie für die Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten sind die Vertragsparteien dieses GAV zuständig.

² Bestellen einer PBK: Die Vertragsparteien dieses GAV bestellen eine *Paritätische Berufskommission in der Rechtsform eines Vereines*.

³ Aufgaben: Die PBK hat grundsätzlich die Aufgabe, die arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieses Vertrages durchzusetzen.

Insbesondere hat sie die Aufgabe:

- a) gemeinsame Lohnbuch- bzw. Baustellenkontrollen und Untersuchungen über die Arbeitsverhältnisse beim Arbeitgeber durchzuführen. Sie kann den Arbeitgeber anhalten, ihr die für die Kontrolle notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Sie kann diese Kontrollen und Untersuchungen durch Dritte ausführen lassen;
- b) bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden betreffend Lohnklasseneinteilung zu vermitteln;
- c) bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden betreffend Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge zu vermitteln;
- d) zu überprüfen, ob sich der Arbeitgeber der EKAS-Branchenlösung angeschlossen hat oder ob er eine Subsidiärlösung anwendet.

Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten sind von der PBK unverzüglich zu behandeln.

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

⁵ *Bildung des Schiedsgerichtes: Die Vertragsparteien des GAV bestellen ein Schiedsgericht. Dieses setzt sich zusammen aus einem Juristen mit arbeitsrechtlichen Fachkenntnissen als Obmann, der gemeinsam von den Vertragsparteien bestellt wird. Dazu kommen je zwei sachverständige Schiedsrichter der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmendenseite dazu, die ebenfalls von den Vertragsparteien des GAV bezeichnet werden.*

Falls Meinungsverschiedenheiten zwischen einem Arbeitgeber bzw. von Arbeitnehmenden und der PBK zu richten sind, müssen sie sich innerhalb von 10

Tagen auf die Zusammensetzung des Schiedsgerichtes einigen können. Ansonsten wird das ordentliche Gericht angerufen.

6 Zuständigkeit des Schiedsgerichtes: Das Schiedsgericht ist zuständig für:

- a) die Beurteilung von Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien des GAV in Fällen, in denen man sich im Rahmen der PBK nicht zu einigen vermag;*
- b) die Beurteilung von Beschlüssen der PBK gegen beteiligte Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmende, sofern nicht das ordentliche Gerichtsverfahren eingeleitet wurde;*
- c) Klagen der PBK gegen beteiligte Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmende.*

7 Gerichtsverfahren: 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 PBK. Die Entscheide des Schiedsgerichtes sind endgültig und, vorbehaltlich der Nichtigkeitsklage oder Nichtigkeitsbeschwerde nach kantonalem Recht, nicht weiterziehbar.

8 Öffentlichkeit: Während der ganzen Dauer der Verfahren vor der PBK und vor dem Schiedsgericht, ist jegliche Auseinandersetzung über Verlauf und Inhalt der Verhandlungen in der Öffentlichkeit zu unterlassen. In Fällen, in denen die Verbände der GAV-Vertragspartner involviert sind, ist eine sachliche Information der Mitglieder gestattet.

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

- a) eine Verwarnung auszusprechen;*
- b) eine Konventionalstrafe bis zu 20 000 Franken auszusprechen; in Fällen vorerhaltener geldwerter Ansprüche darf die Konventionalstrafe bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen. Bei Verletzungen des Akkord- bzw. Schwarzarbeitsverbotes (Artikel 13.11, Artikel 23.1, Artikel 23.2, Artikel 23.1bis und 24.5 GAV) gelten pro Arbeitsstelle für den Arbeitgeber eine maximale Konventionalstrafe von 20 000 Franken und für Arbeitnehmende eine von je 5 000 Franken.*
- c) die Kontroll- und Verfahrenskosten bzw. Gerüstkontrollkosten (Art. 21.1) der fehlbaren Partei aufzuerlegen;*
- d) der interessierten Behörde und/oder den zuständigen Stellen Meldung über diese GAV-Verletzungen zu erstatten;*

10 Bemessung der Konventionalstrafe: Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass der fehlbare Arbeitgeber bzw. die fehlbaren Arbeitnehmenden von künftigen Verletzungen dieses Vertrages abgehalten werden.

Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich in Würdigung der gesamten Umstände kumulativ nach folgenden Kriterien, wie zum Beispiel:

- a) der Höhe des Betrages, der vom Arbeitgeber seinen Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen;*

- b) der Art Verletzung, der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
- c) ob einmalige oder mehrmalige Verletzung (inkl. Rückfall) vorliegt sowie Schwere der Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
- d) der Grösse des Betriebes (Arbeitgeber);
- e) dem Umstand, ob der fehlbare Arbeitgeber bzw. die fehlbaren Arbeitnehmenden, die in Verzug gesetzt wurden, in der Zwischenzeit ihren Verpflichtungen bereits ganz oder teilweise nachgekommen sind;

¹¹ Entspricht die Arbeitszeitkontrolle (Zeiterfassung) eines Betriebes nicht der GAV-Vorgabe, so kann die Paritätische Berufskommission, je nach Grösse des Betriebes, eine Konventionalstrafe *zwischen 2 000 Franken und* bis zu 50 000 Franken fällen. In krassen Fällen sind höhere Strafen möglich.

Stellt die PBK bei einem Betrieb GAV-Verletzungen fest, deklariert sie ihn als nicht GAV-konform. Die PBK entscheidet somit über die GAV-Konformität.

¹² Bezahlung der Konventionalstrafe: Eine *rechtskräftig* verhängte Konventionalstrafe sowie allfällige Kontroll- und Verfahrenskosten, sind der PBK innert 30 Tagen zu zahlen. Die PBK verwendet den Betrag für den Vollzug und die Durchsetzung dieses Vertrages. Allfällige Überschüsse sind dem Paritätischen Fonds zuzuweisen. Bei Nichtbezahlung der vorstehenden Positionen aus Absatz 9 Buchstabe b) und c) ist die PBK ermächtigt, nach erfolgter Anmahnung, ohne Weiteres auf die Kautions (Artikel 2.2) Zugriff zu nehmen.

Art. 26 Inkrafttreten und Vertragsdauer

Dieser Vertrag tritt auf den 1. April 2020 in Kraft und ersetzt den GAV für das Gerüstbaugewerbe 2012 bis 2015 (verlängert bis März 2020). Er dauert bis zum 31. März 2023. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate. Erfolgt keine Kündigung, so gilt der Vertrag jeweils für ein weiteres Jahr.

Kaution

Art. 1 Grundsatz

¹ Zur Sicherung der Beiträge an den Paritätischen Fonds sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Paritätischen Kommission (PBK), hat jeder Arbeitgeber, nach Inkrafttreten der Allgemeinverbindlicherklärung bzw. vor der Arbeitsaufnahme in der Schweiz, bei der PBK eine Kaution in Höhe von 20 000 Franken zu hinterlegen. Die Kaution kann in bar oder durch eine unwiderrufliche Garantie einer Bank oder Versicherung (jeweils mit Sitz in der Schweiz) gemäss Bankengesetz erbracht werden. Mit der Bank oder der Versicherung ist die Bezugsberechtigung zu Gunsten der PBK zu regeln und bei der Garantie ist zusätzlich deren Verwendungszweck zu bestimmen. Die in bar hinterlegte Kaution wird von der PBK auf einem Sperrkonto angelegt und zum Zinssatz für entsprechende Konten verzinst. Der Zins verbleibt auf dem Konto und wird erst bei Freigabe der Kaution und nach Abzug der Verwaltungskosten der Bank ausbezahlt. *Die PBK ist berechtigt für ihre Aufwände Gebühren zu erheben; dazu errichtet sie ein Reglement.*

² Betriebe sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als 2 000 Franken ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme zwischen 2 000 und 20 000 Franken pro Kalenderjahr beträgt die Kaution 5 000 Franken. Überschreitet die Auftragssumme 20 000 Franken, so ist die volle Kaution in der Höhe von 20 000 Franken zu leisten. Der Arbeitgeber hat der PBK den Werkvertrag vorzuweisen, sofern die Auftragssumme unter 2 000 Franken liegt.

³ Auf dem Gebiet der Eidgenossenschaft muss die Kaution nur einmal geleistet werden. Die Kaution ist an allfällige Kautionsforderungen aus anderen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen anzurechnen. Die Beweispflicht über eine bereits geleistete Kautionszahlung liegt beim Arbeitgeber.

Art. 2 Verwendung

Die Kaution wird in folgender Reihenfolge zur Tilgung von belegten Ansprüchen der paritätischen Kommission verwendet:

1. Zur Deckung von Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten;
2. Zur Bezahlung des Beitrages an den Paritätischen Fonds.

Art. 3 Zugriff

Auf jegliche Form der Garantieleistung muss die Paritätische Kommission innert 10 Tagen Zugriff haben, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Wenn eine Verletzung der materiellen Bestimmungen des GAV verbindlich durch die PBK festgestellt und dem Arbeitgeber eröffnet wurde und

2. Wenn dem Arbeitgeber der Entscheid der PBK mit einer Rechtsmittelbelehrung eröffnet wurde und er
 - a) auf das Rechtsmittel verzichtet und innerhalb der gesetzten Frist die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten und/oder den Beitrag an den Paritätischen Fonds nicht auf das Konto der PBK überwiesen hat, oder
 - b) nach Beurteilung des Rechtsmittels den Entscheid nicht akzeptiert, resp. innerhalb der vom Gericht gesetzten Zahlungsfrist die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten und/oder den Beitrag an den Paritätischen Fonds nicht auf das Konto der PK überwiesen hat, oder
 - c) auf schriftliche Abmahnung hin den Beitrag an den Paritätischen Fonds nicht innerhalb der gesetzten Frist bezahlt hat.

Art. 4 Verfahren

¹ Zugriff auf Kautio: Sind die Voraussetzungen gemäss Artikel 3 dieses Anhangs erfüllt, so ist die PK ohne Weiteres berechtigt, bei der zuständigen Stelle die anteilmässige oder vollumfängliche Auszahlung der Kautio (je nach Höhe der Konventionalstrafe sowie der Kontroll- und der Bearbeitungskosten oder der Höhe des Beitrages an den Paritätischen Fonds) zu verlangen oder die entsprechende Verrechnung mit der Barkautio vorzunehmen.

² Aufstocken der Kautio nach erfolgtem Zugriff: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, innerhalb von 30 Tagen oder vor Aufnahme einer neuen Arbeit in der Schweiz, die Kautio wiederum auf 20 000 Franken aufzustocken.

³ Freigabe der Kautio: Die Kautio wird freigegeben,

- wenn der in der Schweiz ansässige Arbeitgeber seine Tätigkeit im Schweizerischen Gerüstbaugewerbe definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt hat;
- bei Entsendebetrieben und entsandten Arbeitnehmern längstens drei Monate nach Abschluss des Auftrages in der Schweiz;

unter der Voraussetzung, dass

- die Beiträge an den Paritätischen Fonds bezahlt sind;
- die Paritätische Kommission keine Verletzung von Arbeitnehmeransprüchen aus dem GAV oder dem Gesamtarbeitsvertrag flexibler Altersrücktritt FAR Gerüstbau feststellt.

**Adresse Paritätische Berufskommission
zum Melden von Samstags-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit
gemäss Artikel 8 Absatz 5 GAV**

Paritätische Berufskommission Gerüstbau

c/o Unia Sektion Solothurn
Dornacherhof 11
4501 Solothurn

Tel. 032 626 36 26

Fax 032 626 36 25

Email info@pbkgeruest.ch

Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes (Art. 9 GAV) und des prozentualen 13. Monatslohns (Art. 13 Abs. 9 GAV)

Lohnarten und weitere Leistungen des Arbeitgebers		Anspruch der Arbeitnehmenden auf	
		Ferienlohn	13. Monatslohn
1.	Grundlöhne		
101	Stunden-, Wochen-, Monatslohn	ja	ja
2.	Weitere Leistungen mit Lohncharakter		
201	13. Monatslohn	nein	nein
202	Umsatz- oder Gewinnbeteiligung, Gratifikation, Provisionen	nein	nein
203	Verwaltungsrats-Honorare	nein	nein
204	Tantiemen	nein	nein
3.	Absenzlöhne		
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 ¹	nein ¹
307	Lohnzahlung während Ausbildung, soweit Gebafonds-Leistungen übersteigend	ja	ja
308	Krankentaggeld, Unfallgeld SUVA	nein ²	nein ²
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 ³	ja ³
311	Treueprämien	ja	ja
1	Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Gebafonds-Leistungen enthalten.		
2	Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Leistungen der SUVA enthalten und müssen bei der Krankentaggeld-Versicherung mitversichert werden.		
3	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		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 ⁴	ja ⁴
502	Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit	ja	ja
503	Zuschläge für Reisezeit	ja ⁴	ja ⁴
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

4 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.

Lohnarten und weitere Leistungen des Arbeitgebers		Anspruch der Arbeitnehmenden auf	
		Ferienlohn	13. Monatslohn
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

«Merkblatt» Krankentaggeld-Versicherung

Kapitel 1: Grundsatz

Art. 1 Grundsätze

¹ Dieses Merkblatt enthält die Bedingungen, die jeder Versicherungsvertrag erfüllen muss, um Artikel 17 dieses Vertrages zu genügen. *Diese Bedingungen gewährleisten, dass allen versicherten Arbeitnehmenden 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 60 Tage selbst zu übernehmen bzw. das Taggeld mit einer Wartefrist bis max. 60 Tage zu versichern (bezüglich des Übertrittes in die Einzelversicherung siehe Artikel 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 erkrankte Arbeitnehmende keine höheren Krankentaggelder erhalten sollen als diejenigen Arbeitnehmenden, die Kurzarbeit leisten oder arbeitslos sind.

⁵ Gesamtarbeitsvertragliche Lohnanpassungen werden im Krankheitsfall berücksichtigt.

⁶ Während krankheitsbedingtem Lohnausfall darf den Arbeitnehmenden 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 60 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 Artikel 17 bzw. Artikel 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 Artikel 6 Absatz 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 Artikel 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 oder die 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:

Dienstalter 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 oder die Arbeitnehmende 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 *Versicherte sind von der Versicherungsgesellschaft schriftlich und mit Hinweis auf das Klagerecht über allfällige Versicherungsvorbehalte zu orientieren.*

² Arbeitsunfähigkeiten infolge Wiederauftreten von schweren Leiden, für die der oder die 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

Die Versicherten sind bei Arbeitsbeginn von der Versicherungsgesellschaft entsprechend schriftlich zu orientieren.

³ Die volle Leistung (nach Art. 5 dieses Merkblattes) wird gewährt, sobald der oder die 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 oder die Versicherte ist über seine Übertrittsrechte in die Einzelversicherung zu orientieren.

- a) *in der Sozialversicherung von der Versicherungsgesellschaft 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);*
- c) *Andere Formen der Orientierung über das Übertrittsrecht während des Arbeitsverhältnisses sind zulässig (die Beweislast liegt beim Arbeitgeber).*

² In den Fällen von Artikel 8 Buchstabe a) und b) dieses Merkblattes kann der oder die 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 oder eine Versicherte in eine andere Kollektivkrankentaggeld-Versicherung gemäss diesem Gesamtarbeitsvertrag über, gilt Artikel 9 Absatz 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 Artikel 9 Absatz 2 dieses Merkblattes.

⁴ Die Wartezeit 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 oder eine erkrankte Versicherte, der oder die sich ohne ausdrückliche Zustimmung des Versicherers ins Ausland begibt, hat erst vom Zeitpunkt der Rückkehr in die Schweiz an wieder Anspruch auf Leistungen.

³ Für ausländische Arbeitnehmende, 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 Behörden.

⁴ Grenzgänger oder Grenzgängerinnen sind hinsichtlich ihrer Ansprüche gegenüber der Versicherung gleich zu behandeln wie andere Versicherte, die sich in derselben gesundheitlichen und versicherungsrechtlichen Lage befinden. Dies gilt, solange sie den von der Versicherung für notwendig erachteten medizinischen und administrativen Kontrollen zugänglich bleiben.

Art. 11 Schlussbestimmungen

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

FÜR DEN SCHWEIZERISCHEN GERÜSTBAU-UNTERNEHMER-VERBAND

Cédric Cagnazzo

Max Rykart

Pieter Mathys

FÜR DIE GEWERKSCHAFT UNIA

Vania Alleva

Nico Lutz

François Clément

FÜR DIE GEWERKSCHAFT SYNA

Hans Maissen

/

Johann Tscherrig

